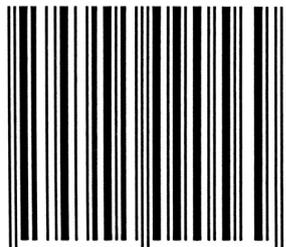


# **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

**ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНАМ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ  
ПО ОТНЕСЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ  
КУЛЬТУРЫ К ЭФФЕКТИВНЫМ (НЕЭФФЕКТИВНЫМ) ПО КАЧЕСТВУ  
И ДОСТУПНОСТИ УСЛУГ С УЧЕТОМ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ  
СПЕЦИФИКИ**

ISBN 978-5-94509-056-9

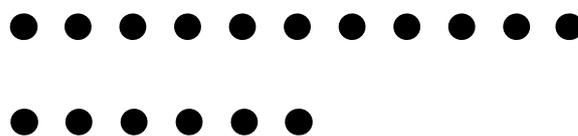


9 785945 090569



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ



ОРГАНАМ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ  
ВЛАСТИ  
СУБЪЕКТОВ  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
И ОРГАНАМ  
МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ

ПО ОТНЕСЕНИЮ  
ОРГАНИЗАЦИЙ  
КУЛЬТУРЫ  
К ЭФФЕКТИВНЫМ  
ПО КАЧЕСТВУ  
И ДОСТУПНОСТИ  
УСЛУГ С УЧЕТОМ  
ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ  
СПЕЦИФИКИ

**Методические указания органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления по отнесению организаций культуры к эффективным по качеству и доступности услуг с учетом функциональной специфики разработаны по заказу Министерства культуры Российской Федерации Центром «Гражданское общество и социальные коммуникации» Института государственной службы и управления РАНХиГС и АНО «Институт реформирования общественных финансов»**

Настоящие Методические указания по отнесению организаций культуры к эффективным по качеству и доступности услуг с учетом функциональной специфики разработаны в целях установления единого подхода к определению пороговых значений и признаков отнесения организаций культуры к эффективным (неэффективным) при проведении мероприятий по реструктуризации сети организаций культуры, принятии управленческих решений по оптимизации расходов и установления стимулирующих выплат руководителям и работникам организаций культуры

Методические указания предназначены для использования исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (местного самоуправления) и общественными советами, созданными для определения независимой оценки качества работы организаций культуры.

### **ЭКСПЕРТЫ:**

**Абанкина Т.В.**, кандидат экономических наук, профессор, директор Центра прикладных экономических исследований Государственного университета – высшая школа экономики

**Горушкина С.Н.**, кандидат социологических наук, доцент кафедры ЮНЕСКО Института государственной службы и управления РАНХиГС

**Климанов В.В.**, доктор экономических наук, профессор, зав кафедрой государственного регулирования экономики Института общественных наук РАНХиГС

**Музычук В.Ю.**, доктор экономических наук, заместитель директора Института экономики РАН

## СОДЕРЖАНИЕ

**Введение** ..... 6

**Раздел I. Методические подходы к оценке эффективности организаций культуры** .....

Общие положения. ....

Обеспечение доступности услуг организаций культуры .....

Обоснование подхода к отнесению организаций культуры к эффективным/неэффективным с учетом функциональной специфики .....

Основные подходы к формированию показателей эффективности и оценки деятельности организаций культуры .....

Порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности организаций культуры .....

Заключительные положения .....

**Раздел II. Примерные показатели эффективности деятельности организаций культуры по функциональным видам** .....

Показатели эффективности деятельности организаций культуры

Примерные индивидуальные показатели деятельности организаций культуры с учетом функциональных особенностей

Примерные общие показатели эффективности организаций культуры

Примерные показатели экономической эффективности

Примерные показатели определения эффективности использования рабочего времени персоналом организации

Примерные показатели эффективности работы руководителей организаций культуры

Примерные показатели эффективности деятельности организаций культуры для установления работникам персональных надбавок

Применение примерной формы трудового договора с работником организации культуры при переходе на эффективный контракт

### **Раздел III. Примерные документы государственных органов исполнительной власти (местного самоуправления) по оценке эффективности подведомственных организаций культуры . . . . .**

Примерное положение об оценке эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры

- Приложение 1 «Показатели результата деятельности организации культуры»

- Приложение 2 «Перечень показателей потребительского спроса на услуги организаций культуры по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) и методика их определения»

- Приложение 3 «Информация о достижении показателей результата деятельности»

Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры на основании сводной оценки эффективности (по формуле).

### **Раздел IV. Нормативно-правовые акты Минкультуры России по оценке эффективности государственных (муниципальных) организаций культуры . . . . .**

Приказ Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа с учетом отраслевой специфики»;

Приказ Минкультуры России от 9 июня 2015 г. № 1762 «Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением»;

Приказ Минкультуры России от 5 октября 2015 г. № 2515 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры».

Письмо Минкультуры России от 27 января 2014 г. № 12-01-39/04-НМ по вопросу определения «неэффективных организаций»

Письмом Минкультуры России от 20 февраля 2014 г. № 32-01-39/04-НМ «О методических рекомендациях по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе»

Письмо Минкультуры России от 5 августа 2014 г. № 166-01-39/04-НМ «О направлении Методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника»

## **Раздел V. Нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации по оценке эффективности государственных (муниципальных) организаций культуры . . . . .**

17. Постановление Министерства культуры и туризма Рязанской области от 10 февраля 2015 г. N 3 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области» (в ред. Постановления Минкультуры Рязанской области от 30.06.2015 N 12)

18. Постановление Городской управы г. Калуги от 9 сентября 2014 г. N 308-п «Об утверждении показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере искусства и их руководителей» в ред. Постановления Городской Управы г. Калуги от 10.04.2015 N 113-п)

19. Постановление администрации города Нижневартовска от 19 декабря 2014 г. N 2678 «Об утверждении целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации города и их руководителей (в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

20. Постановление администрации Вяземского муниципального района от 22 декабря 2014 г. N 1547 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Вяземского муниципального района» (Хабаровский край)

21. Постановление администрации города Коврова от 2 февраля 2015 г. N 201 «Об утверждении Положения о комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры и искусства» (Владимирская область).

Справочная информация: Динамика сети учреждений культуры Российской Федерации с 1996 по 2014 г.г.

## **ВВЕДЕНИЕ**

В последние десятилетия Российская Федерация прошла через глубокие трансформации, затронувшие все социальные сферы, включая культуру. Преобразования изменили не только общественно-политическое устройство страны и ее экономику — они совпали с глобальными изменениями в области технологий и коммуникации. Естественным результатом повышения качества жизни людей стало увеличение потребности в качественном и разнообразном досуге, в повышении спроса на новые культурные продукты и услуги.

Особая общественная миссия сферы культуры была обозначена Указе Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 года №808 «Об основах государственной культурной политики», согласно которому сфера культуры признана важнейшим фактором роста качества жизни и залогом динамичного социально-экономического развития, гарантом сохранения единого культурного пространства и территориальной целостности России.

Поставленные перед сферой культуры задачи требуют трансформации системы управления культурными процессами. В ряду первоочередных задач – переход на качественные критерии оценки деятельности организаций культуры, что требует переоценки ее ресурсов и управленческих технологий.

Согласно вышеназванному Указу, комплексная система управления должна предусматривать формирование механизмов координации деятельности и методическое обеспечение субъектов государственной культурной политики.

В целях методического обеспечения процессов модернизации сети организаций культуры и установления единых подходов к анализу сети, определению пороговых значений, признаков и правил отнесения учреждений культуры к эффективным (либо неэффективным) с учетом плотности населения и прогнозной оценки влияния по оптимизации на доступность для населения и качество услуг, Министерством культуры Российской Федерации издано свыше 10 нормативных актов и направлено в субъекты Российской Федерации более 17 методических рекомендаций. В их числе рекомендации для региональных и муниципальных органов, направленных на внедрение оценки эффективности деятельности организаций культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, а также формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры, определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением, а также взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника.

В субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях приняты различные документы, которые устанавливают показатели качества и доступности услуг в сфере культуры. Однако в существующей нормативно-правовой базе отсутствует единый порядок, регламентирующий данные показатели.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» многих регионах и муниципальных образованиях внедряются планы мероприятий («дорожные карты») по изменениям, направленным на повышение эффективности сферы культуры. Несмотря на определенную заданную шаблонность данных документов, многие региональные и муниципальные органы управления культурой проявляют дополнительную креативность при их принятии и реализации, что создает богатый материал для анализа лучшей практики внедрения системы оценки эффективности деятельности организаций культуры.

Данные Методические указания органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления по отнесению организаций культуры к эффективным по качеству и доступности услуг с учетом функциональной специфики (далее Методические указания) включают в себя как формирование общих подходов к оценке эффективности деятельности организаций культуры (театров, концертных организаций, музеев, библиотек, домов культуры, парков культуры и отдыха), примерные показатели эффективности деятельности организаций культуры с учетом функциональной специфики по объему и качеству услуг, результатам финансово-хозяйственной деятельности, в том числе показатели работы руководителей и штатного персонала организаций культуры для использования их в эффективном контракте.

Типовые документы региональных и муниципальных органов управления культурой, представленные в Методических указаниях, включают Примерное положение об оценке эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры и Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры на основании сводной оценки эффективности. При этом, сама по себе оценка эффективности деятельности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг включают в себя определение показателей результата деятельности организации, показателей потребительского спроса на ее услуги и основывается на том, что в регионе или муниципальном образовании создается авторитетная межведомственная комиссия (при главе региона или муниципалитета), которая на основании представленных сведений принимает решение (или дает заключение для принятия решения) о судьбе неэффективно функционирующих организаций.

В то же время альтернативный способ оценки эффективности деятельности региональных и муниципальных организаций культуры подразумевает расчет общих и индивидуальных показателей их деятельности, включая расчет экономической эффективности, определение эффективности использования рабочего времени персоналом организации и работы ее руководителей, в том числе для установления работникам персональных надбавок, что в конечном итоге подразумевает переход на эффективный контракт. Такой контракт позволяет в отношении каждого работника

уточнить и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установить размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Таким образом, процедурно существуют разные возможности проведения оценки эффективности деятельности организаций культуры, однако используя любую методику, организации, которые по результатам деятельности выполнили установленные значения показателей, направленные на достижение уставных целей, признаются эффективными и поддерживаются со стороны представителя учредителя.

В отношении же неэффективной организации культуры учредитель может принять ряд решений, включая проведение реорганизации, упразднения подразделений, оказывающих неэффективные или мало востребованные населением услуги, перевод учреждений на новые формы финансового обеспечения путем изменения типа учреждений, введения механизма подушевого финансирования, его репрофилирования, -осуществление оптимизации расходов путем сокращения штатной численности или расходов на содержание имущества, наконец, смены менеджмента организации.

Для использования в работе в книге представлены нормативно-правовые акты и методические рекомендации Министерства культуры Российской Федерации по вопросу определения эффективности деятельности организаций культуры и примеры правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, взятые из открытых источников.

Представленные в настоящем издании материалы и призваны помочь органам управления культурой на региональном и муниципальном уровнях принять более продуманное и обоснованное решение, которое будет способствовать укреплению культурного потенциала территории, повышению качества и доступности оказания услуг в сфере культуры населению.

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОРГАНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНАМ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО ОТНЕСЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ К ЭФФЕКТИВНЫМ (НЕЭФФЕКТИВНЫМ) ПО КАЧЕСТВУ И ДОСТУПНОСТИ УСЛУГ С УЧЕТОМ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СПЕЦИФИКИ**

## **РАЗДЕЛ I. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Методические указания органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления в сфере культуры по отнесению организаций культуры к эффективным/неэффективным по качеству и доступности услуг с учетом функциональной специфики (далее – Методические указания) разработаны во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), пункта 4 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, пункта 2 раздела V Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р (в редакции от 30 апреля 2014 г. № 723-р).

1.2. Настоящие Методические указания разработаны в целях установления единого подхода к определению пороговых значений и признаков отнесения организаций культуры к эффективным (неэффективным) при проведении мероприятий по реструктуризации сети организаций культуры, принятии управленческих решений по оптимизации расходов и установления стимулирующих выплат руководителям и работникам организаций культуры.

1.3. Показатели эффективности деятельности организаций культуры представляют собой взаимоувязанную систему значений показателей, предназначенную для комплексной оценки эффективности деятельности организаций культуры по качеству и доступности услуг с учетом условий эффективного использования финансовых средств, имущества, рабочего времени на оказание услуг и работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры. Методические указания включают показатели эффективности деятельности организаций культуры, их руководителей и работников по видам организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) (далее – организация культуры) и основным категориям работников с учетом функциональной специфики организаций культуры.

1.4. Настоящие Методические указания предназначены для использования:

– 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 целей, определенных уставом организации культуры;

– общественными советами, созданными для определения независимой оценки качества работы организаций культуры.

1.5. Термины и определения:

– «организация культуры» – государственная (муниципальная) организация, созданная учредителем (собственником или уполномоченным им органом) для осуществления культурной деятельности некоммерческого характера, финансируемая им полностью или частично и пользующаяся имуществом учредителя на праве оперативного управления;

– «показатели результата» – количественно измеримые показатели, имеющие непосредственное отношение к цели культурной деятельности некоммерческого характера организации культуры и способные характеризовать степень ее достижения;

– «результативность» – степень достижения показателя результата;

– «эффективность» – результативность относительно затрат (денежных средств, рабочего времени и т.п.), определяемая отношением показателей результата к показателям соответствующих затрат, обеспечивших его получение.

## **2. Обеспечение доступности услуг организаций культуры**

2.1. Органам, осуществляющим руководство в сфере культуры, в ходе структурных преобразований в целях оптимизации и сокращения неэффективных организаций и расходов следует соблюдать Социальные нормативы и нормы, рекомендованные распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.07.1996 № 1063-р (в редакции распоряжений Правительства Российской Федерации от 13.07.2007 № 923-р,) и руководствоваться методикой определения нормативной потребности субъектов Российской Федерации в объектах социальной инфраструктуры, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 19.10.1999 № 1683-р (в ред. распоряжения Правительства РФ от 23.11.2009 № 1767-р).

2.2. Данными документами рекомендована структура сети, которая сформирована в соответствии с установленными полномочиями органов государственной власти и местного самоуправления. Рекомендованные социальные нормативы и нормы являются минимальным перечнем организаций культуры различных функциональных (жанровых) видов, обязательных для каждого субъекта Российской Федерации (за исключением гг. Москвы и Санкт-Петербурга) и муниципальных образований.

2.3. В результате работы по определению эффективных (неэффективных) организаций культуры учредитель может принять решение об оптимизации неэффективных организаций, при этом соблюдая условия доступности населения к услугам организаций культуры, которые характеризуются следующими критериями:

– географической доступностью, в том числе приближенностью организаций культуры к месту жительства граждан, транспортной (шаговой) доступностью, развитием нестационарных технологий, электронных, дистанционных форм работы;

- физической доступностью, в том числе достаточностью организаций культуры для обеспечения потребностей граждан, возможностью выбора организаций культуры, повышением уровня удовлетворенности качеством услуг организаций культуры;
- финансово-экономической доступностью, в том числе возможностью получения услуг, исходя из уровня доходов, наличия социальных пособий и льгот; достаточностью финансовых и материально-технических ресурсов у организации культуры для обеспечения государственных гарантий в сфере культуры;
- информационной доступностью, в том числе полнотой и актуальностью информации о предоставлении услуг организаций культуры;
- кадровой обеспеченностью, в том числе наличием необходимого количества работников сферы культуры, достаточным уровнем их квалификации и созданием механизмов стимулирования работников сферы культуры.

### **3. Обоснование подхода к отнесению организаций культуры к эффективным/неэффективным с учетом функциональной специфики**

3.1. В соответствии с Указом № 597, не менее трети средств на повышение заработной платы должно быть изыскано за счет реорганизации неэффективных организаций.

Для решения поставленной задачи принято Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий (“дорожной карты”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”» (далее «дорожная карта»).

В данном документе определены цели развития сферы культуры, в том числе повышение престижа профессий в сфере культуры; повышение заработной платы; повышение качества жизни граждан Российской Федерации путем предоставления им возможности саморазвития через регулярные занятия творчеством; сохранение культурного и исторического наследия народов Российской Федерации, обеспечение доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни, реализация творческого потенциала нации; создание благоприятных условий для устойчивого развития сферы культуры.

3.2. «Дорожной картой» в целях роста эффективности и качества оказываемых услуг установлены целевые показатели (индикаторы) развития сферы культуры и меры, обеспечивающие их достижение, которые предусматривают увеличение количества посещений организаций культуры, расширение доступности услуг культуры за счет внедрения информационно-коммуникационных технологий, увеличение грантовой поддержки организаций культуры, выдающихся деятелей культуры и молодых талантливых авторов.

«Дорожной картой» определены меры, обеспечивающие достижение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, в том числе поэтапный рост оплаты труда работников организации культуры, обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации; реорганизация неэффективных организаций культуры.

3.3. В целях достижения установленных значений показателей по развитию сферы культуры планом «дорожной карты» определены основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт.

В рамках установленных мероприятий органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления должны разработать показатели эффективности деятельности подведомственных организаций культуры, их руководителей и работников по видам организаций культуры и основным категориям работников.

С учетом специфики отрасли в рамках плана необходимо предусмотреть:

– мероприятия по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений;

– мероприятия по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности;

– мероприятия по дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %.

3.4. Разработка и проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников организаций культуры должны осуществляться с учетом Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Важным аспектом данного документа является то, что «дорожной картой» предписано учитывать специфику деятельности учреждений культуры при планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников. В качестве приоритетных должны рассматриваться библиотеки, культурно-досуговые учреждения и музеи. При этом объемы финансирования должны соотноситься с выполнением этими учреждениями показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).

Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников организаций культуры должны предусматривать динамику примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате в субъектах Российской Федерации. Значения показателей «линейки» роста заработной платы до 2018 года установлены в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2015 г. № 755-р и должны составить к 2018 году 100 % при снижении численности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры на 67,6 тыс. чел.

В соответствии с Программой системы оплаты труда работников учреждений, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления должны обеспечивать установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (му-

ниципальных) услуг (выполнения работ) на основе введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника.

Исполнение Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, в том числе в сфере культуры, в 2016–2018 годах включает в себя завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками, основанных на принципах «эффективного контракта», и обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношений заработной платы работников учреждений культуры со средней заработной платой в субъектах Российской Федерации.

3.5. Во исполнение поставленных задач Министерством культуры Российской Федерации разработаны следующие акты:

– приказ Минкультуры России от 16 июня 2012 г. № 603 «Об утверждении целевых показателей результативности деятельности федеральных государственных (бюджетных) учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, и критериев оценки работы их руководителей»;

– приказ Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

– приказ Минкультуры России от 30 сентября 2013 г. № 1503 «О методике расчета целевого показателя «рост количества выставочных проектов, осуществляемых в субъектах Российской Федерации (по отношению к 2012 году)»;

– приказ Минкультуры России от 30 сентября 2013 г. № 1504 «О методике расчета целевого показателя «Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, от общего числа детей»»;

– приказ Минкультуры России от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

– приказ Минкультуры России от 12 мая 2014 г. № 806 «Об утверждении примерной формы соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации об обеспечении достижения в 2014–2018 годах целевых показателей (нормативов) оптимизации сети государственных (муниципальных) учреждений культуры, определенных региональным планом мероприятий (“дорожной картой” “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”»);

– приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа с учетом отраслевой специфики»;

– приказ Минкультуры России от 9 июня 2015 г. № 1762 «Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных

ного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением»;

– приказ Минкультуры России от 5 октября 2015 г. № 2515 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры».

3.6. В целях методической поддержки работы по установлению и достижению показателей эффективности Министерством культуры Российской Федерации разработан пакет методических рекомендаций, а именно:

– письмо Минкультуры России от 31 октября 2012 г. № 124-01-39/04-НМ «О разработке нормативных правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работников учреждений культуры», в котором органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано применять подход, учитывающий выполнение в предыдущем году целевых индикаторов развития отраслей, установленных в «дорожной карте», достижение целевых значений повышения уровня средней заработной платы работников, объем привлеченных средств за счет реорганизации неэффективных учреждений;

– письмо Минкультуры России от 7 марта 2013 г. № 24-01-39/13-ГИ «О методических рекомендациях по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики” субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления», которым рекомендовано обеспечить достижение целевых показателей сферы культуры с учетом специфики отрасли и региона. В данном письме указывалось на необходимость провести тщательный анализ обеспечения доступности услуг культуры, прежде чем приступить к мероприятиям по оптимизации сети, обратив особое внимание на учреждения культуры, расположенные в сельских поселениях;

– письмо Минкультуры России от 27 января 2014 г. № 12-01-39/04-НМ по вопросу определения «неэффективных организаций» разъясняет, что в целях исполнения абзаца 4 подпункта «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» под эффективной организацией в отраслях социальной сферы следует понимать организации, которые характеризуются необходимой результативностью оказываемых социальных услуг;

– письмом Минкультуры России от 20 февраля 2014 г. № 32-01-39/04-НМ «О методических рекомендациях по внесению изменений в планы мероприятий (“дорожные карты”) “Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе”»<sup>1</sup> рекомендованы мероприятия по внедрению показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключению трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективного контракта») в сфере культуры, а также проведение аттестации работников государственных (муниципальных)

---

<sup>1</sup> Данные методические рекомендации разработаны во исполнение подпункта 2 пункта 5 Перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 г. № Пр-3086, пункта 40 Перечня поручения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2013 г. № ДМ-П13-9589, пункта 4 Протокола заседания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец от 6 февраля 2014 г. № ОГ-П12-23пр с учетом предложений Минтруда России (письмо от 20 февраля 2014 г. № 14-1/10/П-760).

учреждений культуры 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»;

– письмо Минкультуры России от 5 августа 2014 г. № 166-01-39/04-НМ «О направлении Методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника»<sup>2</sup>.

3.7. Таким образом, органам исполнительной власти в сфере культуры субъектов Российской Федерации с учетом специфики отрасли необходимо утвердить показатели оценки эффективности деятельности организаций культуры, которые должны учитывать цели и задачи, установленные в:

– Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

– Федеральной целевой программе «Культура России (2012–2018 годы)», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. № 186;

– Государственной программе Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. № 2567-р;

– Плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р;

– региональных государственных программах и «дорожных картах»;

– ведомственных перечнях государственных (муниципальных) услуг (работ), перечнях критериев оценки деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, положениях о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных (муниципальных) учреждений культуры, иных нормативных правовых актах субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также с учетом комплекса методических рекомендаций, подготовленных Министерством культуры Российской Федерации, иными федеральными органами исполнительной власти и настоящими методическими указаниями.

#### **4. Основные подходы к формированию показателей эффективности и оценки деятельности организаций культуры**

4.1. При разработке показателей эффективности целесообразно использовать так называемые «агрегированные» (расчетные) показатели. Например, вывести по-

---

<sup>2</sup> 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 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 317 (далее – постановление № 317), Федеральная целевая программа «Культура России (2012–2018 годы)», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. № 186 (далее – постановление № 186).

казатель результативности, который рассчитывается исходя из соотношения «факт/план», а далее использовать непосредственно показатель эффективности, который позволяет соизмерить показатель результативности с затратами на его достижение (или же созданными для этого условиями).

Показатели эффективности должны соответствовать следующим базовым требованиям, предъявляемым к целевым показателям:

- адекватность (показатель должен очевидным образом характеризовать прогресс в достижении цели или решении задачи и охватывать все существенные аспекты достижения цели или решения задачи деятельности организации);

- точность (погрешности измерения не должны приводить к искаженному представлению о результатах деятельности организации);

- объективность (не допускается использование показателей, улучшение отчетных значений которых возможно при ухудшении реального положения дел);

- достоверность (способ сбора и обработки исходной информации должен допускать возможность проверки точности полученных данных в процессе независимого мониторинга и оценки эффективности деятельности организации);

- однозначность (определение показателя должно обеспечивать одинаковое понимание существа измеряемой характеристики как специалистами, так и конечными потребителями услуг, включая индивидуальных потребителей, для чего следует избегать излишне сложных показателей и показателей, не имеющих четкого, общепринятого определения и единиц измерения);

- экономичность (получение отчетных данных должно проводиться с минимально возможными затратами; применяемые показатели должны в максимальной степени основываться на уже существующих процедурах сбора информации);

- сопоставимость (выбор показателей следует осуществлять исходя из необходимости непрерывного накопления данных и обеспечения их сопоставимости за отдельные периоды и с показателями, используемыми для оценки деятельности других организаций);

- своевременность и регулярность получения информации о их состоянии (отчетные данные должны поступать с определенной периодичностью и с незначительным временным интервалом между моментом сбора информации и сроком ее использования (для использования в целях мониторинга отчетные данные должны предоставляться не реже одного раза в год).

4.2. При разработке показателей эффективности деятельности организаций культуры рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

- целевые показатели (индикаторы) развития сферы культуры, определенные «дорожными картами»;

- показатели выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- показатели качества оказания государственных (муниципальных) услуг;

- показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

- показатели охвата населения услугами организаций культуры.

Значения устанавливаемых показателей должны иметь динамические характеристики показателей эффективности деятельности, а именно: степень фактического изменения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

4.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждений культуры устанавливаются их учредителями.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации культуры устанавливаются локальными актами организации культуры, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности организации культуры.

Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в соответствии с положениями региональных «дорожных карт» с учетом функциональных особенностей учреждений и с учетом вышеуказанных методических рекомендаций.

4.4. Оценка эффективности работы организаций культуры, их руководителей и работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, а также иных документов, образуемых в ходе осуществления организациями своей деятельности.

Положение об оценке эффективности деятельности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры (далее – Примерное положение) представлено в Разделе III настоящих Методических указаний.

Примерное положение разработано в целях обеспечения проведения органами государственной власти субъектов Российской Федерации (органами местного самоуправления) оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования). Такая оценка должна проводиться с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования). Положение утверждается нормативным актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере культуры (органа местного самоуправления в сфере культуры) во исполнение Порядка оценки эффективности деятельности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования).

В соответствии с примерным положением оценка эффективности организаций культуры осуществляется по четырем направлениям:

- эффективность использования финансовых средств;
- эффективность работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры;
- эффективность использования имущества организациями культуры;
- эффективность использования рабочего времени на оказание услуг.

По каждому направлению оценки, в зависимости от его значимости, устанавливается весовое значение в общей оценке эффективности деятельности организаций культуры (в процентах).

Примерное положение предусматривает утверждение показателей результата деятельности организаций культуры. Перечень показателей результата структурирован по видам организаций культуры (для шести видов организаций: библиотеки, организации культуры клубного типа, музеи, театры, концертные организации, парки культуры и отдыха), а также по направлениям оценки эффективности деятельности ор-

ганизаций культуры. Допускается, что перечень показателей результата может быть дополнительно структурирован по организациям культуры (группам организаций) в зависимости от плотности населения в зоне обслуживания или других показателей специфики деятельности организации культуры.

В перечне применительно к каждому показателю результата деятельности организаций культуры указываются:

- источники информации о фактическом значении показателя;
- периодичность проведения оценки по показателю;
- плановое значение показателя по итогам года или квартала;
- вес оценки показателя по итогам года или квартала в общей оценке по направлению (в процентах);
- подходы к оценке;
- максимально возможная оценка показателя в баллах.

Примерное положение предусматривает, что оценке эффективности деятельности организации культуры предшествует оценка результативности ее деятельности. Результативность по каждому направлению оценки деятельности организаций культуры определяется по единой формуле, в основе которой лежит сопоставление значений планового и фактического результата. Расчет показателей эффективности деятельности организации культуры также осуществляется по формуле, основанной на соотношении ранее рассчитанных показателей результативности с показателями затрат.

Примерное положение предусматривает особенности проведения оценки эффективности по отдельным ее направлениям, например, в части эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры.

В Примерном положении приведен регламент представления организациями культуры информации о достижении показателей результата деятельности организации культуры, а также форма такой информации.

4.5. Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры представлен в Разделе III настоящих Методических указаний.

Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры разработан в целях определения эффективных и неэффективных организаций культуры.

Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры утверждается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации (муниципальным правовым актом).

Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры содержит регламент и правила рассмотрения органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органом местного самоуправления) в сфере культуры информации о достижении показателей результата деятельности организации культуры за соответствующий отчетный период. Эта информация предоставляется органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органом местного самоуправления) в сфере культуры в сроки и по форме, которые установлены Положением об оценке эффективности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования). Вышеназванное Положение предусматривает:

- направления оценки эффективности организаций культуры и их удельный вес в общей оценке;
- показатели результата по каждому из направлений оценки;
- методику расчета результативности и эффективности по направлениям оценки эффективности.

С использованием полученных результатов оценки эффективности по направлениям оценки по предусмотренной в Порядке формуле осуществляется сводная оценка эффективности деятельности организаций культуры. Также осуществляется расчет среднего значения показателя сводной оценки эффективности по всем однотипным организациям культуры.

Следующим этапом оценки является интерпретация полученных по каждой из организаций культуры значений сводной оценки эффективности. В зависимости от отклонений показателя сводной эффективности организации культуры от его среднего значения по группе учреждений осуществляется отнесение организации к категории:

- высокоэффективных организаций культуры;
- эффективных организаций культуры;
- низкоэффективных организаций культуры;
- неэффективных организаций культуры.

Порядок содержит требования к организациям культуры в случае их отнесения к категории низкоэффективных или неэффективных, а также возможные направления использования результатов оценки.

## **5. Порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности организаций культуры**

5.1. Для проведения внешней оценки эффективности деятельности учреждения при органе культуры создается Комиссия по оценке эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры (далее Комиссия), состав которой утверждается соответствующим приказом.

Комиссия по оценке эффективности деятельности организаций культуры осуществляет оценку эффективности деятельности организации культуры на основе представленных организацией культуры материалов, необходимых для оценки (отчеты об исполнении государственного (муниципального) задания за отчетный период, отчет об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, статистическая информация за отчетный период, прочие документы по запросу Комиссии), и отчета руководителя организации культуры.

5.2. Комиссия осуществляет рассмотрение:

- предлагаемых показателей результата и их значений в отношении конкретных организаций культуры (или их групп);
- результатов оценки эффективности деятельности организаций культуры.

5.3. На основе представленных материалов Комиссия проводит экспертную оценку эффективности деятельности организации культуры за отчетный период в соответствии с критериями, установленными Приказом учредителя. Результаты оценки эффективности деятельности организации культуры, утвержденные протоколом Комиссии, являются основанием для принятия решения по выплате либо невыплате премии руководителю организации культуры.

## **РАЗДЕЛ II. ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ ВИДАМ**

### **1. Показатели эффективности деятельности организаций культуры**

1.1. Система показателей эффективности для каждой группы организаций культуры должна быть сформирована по трем направлениям:

- показатели объема работы;
- показатели качества работы;
- показатели эффективности (оценка в баллах или в процентах).

Каждый показатель имеет значение «План», «Факт». Факт целесообразно отражать в процентах от выполнения плана.

Плановый показатель ежегодно определяется учредителем. Фактический показатель выставляется на основании учетных данных или путем расчета средних значений учетных данных.

На основании сопоставления планового и фактического значения каждого показателя высчитывается процент выполнения, который оценивается по балльной шкале.

*(Вариант: за итоговое значение эффективности деятельности организации культуры может быть принято 100 баллов. Это значение может быть достигнуто в том числе при условии невыполнения (перевыполнения) отдельных показателей.*

Годовой итог по баллам распределяется поквартально, в зависимости от интенсивности работы организации культуры соответствующего функционального вида, например:

- 1 квартал – 22 балла;
- 2 квартал – 26 баллов;
- 3 квартал – 22 балла;
- 4 квартал – 30 баллов.

Итого: 100 баллов.)

Эффективность деятельности организации культуры вычисляется путем сложения баллов:

- свыше 150 баллов – высокоэффективная организация культуры;
- от 100 до 150 баллов – эффективная организация культуры;
- от 80 до 99 баллов – среднеэффективная организация;
- до 80 баллов – неэффективная организация.

1.2. Учитывая разнообразие и неоднородность видов деятельности, показатели эффективности деятельности организаций культуры подразделяются на индивидуальные (с учетом функциональной специфики), общие показатели и показатели экономической эффективности.

1.3. Индивидуальные показатели эффективности деятельности организаций культуры (с учетом функциональной специфики) отражают основную деятельность организации культуры.

1.4. Общие показатели эффективности деятельности организаций культуры свидетельствуют о повышении потребительского спроса на услуги организаций культуры независимо от их функциональных особенностей.

1.5. Показатели экономической эффективности подразделяются на показатели финансово-хозяйственной деятельности и показатели эффективного использования рабочего времени.

## 2. Примерные индивидуальные показатели деятельности организаций культуры с учетом функциональных особенностей

2.1. Рекомендуемые индивидуальные показатели разработаны на основе целевых показателей, утвержденных приказом Минкультуры России от 16 июня 2012 г. № 603 «Об утверждении целевых показателей результативности деятельности федеральных государственных (бюджетных) учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, и критериев оценки работы их руководителей»; приказом Минкультуры России от 28 марта 2012 г. № 248 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных библиотек, находящихся в ведении Минкультуры России, и критериев оценки эффективности работы их руководителей»; приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам организаций культуры и основным категориям работников».

2.2. Для оценки достижения значений показателей рекомендуется избрать балльную систему оценки.

В целях осуществления контроля в таблице показателей может быть установлена поквартальная разбивка значений показателей с нарастающим итогом, а также может быть указана периодичность и формат отчета.

**Таблица 1**

### Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности театров

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Средняя заполняемость зрительного зала на стационаре	Средняя наполняемость зала определяется по формуле: зал = кол-во билетов / кол-во мероприятий / кол-во мест в зале x 100 %. Значения: от 100 до 91 % – 10 баллов; от 90 до 81 % – 5 баллов; от 70 до 61 % – 3 балла; менее 60 – 0 баллов	X	X	X

Выпуск премьер и (или) капитальное возобновление спектаклей, всего единиц	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения в соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием. Выполнение показателя – 10 баллов	X	X	X
Количество публичных показов спектаклей (концертных программ), всего единиц	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения. Выполнение показателя в объеме: от 100 % и более – 10 баллов; от 99 и до 90 % – 1 балл; 89 % и менее – 0 баллов	X	X	X
Количество посещений театрално-концертных мероприятий (чел.) по отношению к предыдущему году, %	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения. Совокупное выполнение показателей в объеме: 100 % и более – 10 баллов; от 100 до 90 % – 7 баллов; от 89 % до 70 % – 5 баллов; от 69 % до 50 % – 3 балла; 49 % и менее – 0 баллов	X	X	X
Репертуарная политика	Определяется как сумма баллов по каждой позиции в соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием: количество новых постановок по произведениям русской/зарубежной классики – по 10 баллов каждая позиция; количество новых постановок по произведения современной русской/зарубежной драматургии – по 10 баллов каждая позиция; наличие в репертуаре спектаклей для детей – 10 баллов каждая позиция. Для детских театров: наличие в репертуаре произведений по школьной программе – 10 баллов	X	X	X

Динамика количества гастролей по отношению к прошлому году	Количество гастрольных поездок в соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием: гастролы в пределах субъекта Российской Федерации – 10 баллов; гастролы в другой регион – 10 баллов; гастролы в другую страну – 10 баллов	X	X	X
Организация и участие театра (артистов театра) в профессиональных конкурсах и фестивалях	Определяется как сумма всех значений по показателю: организация конкурса (фестиваля) – 10 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

**Таблица 2**

**Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности концертных организаций**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Средняя заполняемость зрительного зала на стационаре	Средняя наполняемость зала определяется по формуле: $\text{Зал} = \frac{\text{кол-во билетов}}{\text{кол-во мероприятий}} \times \frac{\text{кол-во мест в зале}}{\text{кол-во мест в зале}} \times 100 \%$ Значения: от 100 до 91 % – 10 баллов; от 90 до 81 % – 5 баллов; от 70 до 61 % – 3 балла; менее 60 – 0 баллов	X	X	X
Выпуск премьерных концертных программ и (или) капитальное возобновление концертных программ, всего единиц	В соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием – 10 баллов	X	X	X

Количество публичных показов концертных программ, всего единиц	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения. Выполнение показателя в объеме: от 100 % и более – 10 баллов; от 99 и до 95 % – 1 балл; 94 % и менее – 0 баллов	X	X	X
Количество филармонических концертных программ, % по отношению к прошлому году	В соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием – 10 баллов	X	X	X
Динамика количества просветительских программ для молодежи по отношению к прошлому году, всего единиц	В соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием – 10 баллов	X	X	X
Количество посещений (чел.) по отношению к предыдущему году, %	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения. Совокупное выполнение показателей в объеме: 100 % и более – 10 баллов; от 100 до 90 % – 7 баллов; от 90 % до 70 % – 5 баллов; от 70 % до 50 % – 3 балла; 50 % и менее – 0 баллов	X	X	X
Репертуарная политика	Определяется как сумма баллов по каждой позиции в соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием: количество новых концертных программ с произведениями русской/зарубежной классики – 10 баллов по каждой позиции; количество новых концертных программ с произведениями современной отечественной/зарубежной музыки, хореографии – 10 баллов по каждой позиции; количество программ в жанре народного творчества – 10 баллов	X	X	X

Динамика количества гастролей по отношению к прошлому году	Количество определяется в соответствии с утвержденным государственным (муниципальным) заданием: гастроли в пределах субъекта РФ – 10 баллов; гастроли в другой регион – 10 баллов; гастроли в другую страну – 10 баллов	X	X	X
Организация, участие концертной организации (коллективов или артистов концертной организации) в профессиональных конкурсах и фестивалях	Определяется как сумма всех значений по показателю: организация конкурса (фестиваля) – 10 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

**Таблица 3**

**Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности библиотек**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Количество пользователей, в том числе: – читателей; – участников читательских объединений	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период по каждой категории читатели / участники читательских объединений и в итоге суммируется: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X

<p>В структуре пользователей количество в % – детей; – молодежи</p>	<p>Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период по каждой позиции и в итоге суммируется: да – 10 баллов; нет – 0 баллов</p>	X	X	X
<p>Количество посещений Интернет-сайта библиотеки (единиц)*</p>	<p>Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов</p>	X	X	X
<p>Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц)</p>	<p>Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов</p>	X	X	X
<p>Динамика обновления библиотечного фонда, в том числе детской литературы</p>	<p>Количество новых поступлений документов в соответствии с установленным нормативом обеспеченности по библиотечному фонду 250 новых поступлений на 1 тыс. жителей, в том числе: 30 % детской литературы – 10 баллов; 50 % от установленного норматива – 5 баллов; ниже установленного норматива – 0 баллов</p>	X	X	X
<p>Динамика улучшения качества структуры библиотечного фонда: – прирост новых наименований книг в фонде; – прирост новых наименований изданий на электронных носителях; – прирост новых наименований периодических изданий</p>	<p>Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период по каждой позиции и в итоге суммируется: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов</p>	X	X	X

Количество полнотекстовых цифровых документов, включенных в состав электронной библиотеки	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X
Количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X
Наличие электронного читательского билета	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Наличие нестационарных (передвижных) форм обслуживания пользователей	Да – 0 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Наличие дополнительных услуг**	Да – 10 баллов; Нет – 0 баллов. Количество дополнительных услуг и их оценка в баллах устанавливается учредителем	X	X	X
Наличие печатной продукции***	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов. Количество, виды изданий и их оценка в баллах устанавливается учредителем	X	X	X

Организация и участие в профессиональных конкурсах	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период и в итоге суммируется по всем конкурсам: организация – 10 баллов; наличие награды – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки.

\*\* Перечень дополнительных услуг утверждается учредителем; к ним могут быть отнесены услуги по ксерокопированию, сканированию, распечатке документов, иные платные услуги.

\*\*\* К печатной продукции библиотек могут быть отнесены буклеты к выставкам и иным мероприятиям библиотек, методические рекомендации, читательские альманахи, другие издания, в том числе на электронных носителях.

\*\*\*\* Участники читательских объединений – участники клубов, курсов, кружков, организованных при библиотеке.

#### Таблица 4

#### Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности музеев

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Количество посетителей всего, в том числе: – детей; – молодежи	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период – всего и по категориям «дети», «молодежь» и в итоге суммируется: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X
Увеличение объема передвижного фонда для экспонирования на других площадках	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X

Количество выставочных проектов: – на стационарной площадке; – на иных площадках базового населенного пункта; – передвижных выставочных проектов	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию и в итоге суммируется по всем выставочным площадкам: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Доля представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда, %	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Организация и участие в профессиональных конкурсах	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период и в итоге суммируется по всем конкурсам: организация – 10 баллов; наличие награды – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
Комфортность пребывания в музее	Наличие зоны бесплатного WI-FI – 2 балла; наличие кафе – 2 балла; наличие сувенирного магазина – 2 балла; наличие во входной зоне актуальной информации** – 2 балла; наличие внутренней навигации в учреждении*** – 2 балла	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Формы публикации: 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.

\*\* Актуальная информация во входной зоне должна отражать сведения о мероприятиях (афиша), перечень услуг и льготных категорий граждан, о ценах на услуги музея (прейскурант).

\*\*\* Внутренняя навигация – указатели о местах расположения экспозиции (стрелки, указатели), о сервисных центрах (сувенирный магазин, лекционный зал), о санитарных зонах.

**Таблица 5**

**Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности организаций культуры клубного типа**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Количество участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом)* – всего, в том числе: – дети – молодежь	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период – всего и по категориям «дети», «молодежь» и в итоге суммируется: положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X
Количество участников культурно-досуговых формирований по сравнению с предыдущим годом, %	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период: 10 % – 10 баллов; 5 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Количество культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением по сравнению с предыдущим годом, %	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения. Выполнение показателя в объеме: от 100 % и более – 10 баллов; от 99 и до 95 % – 1 балл; 94 % и менее – 0 баллов	X	X	X
Доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения, %	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Количество посещений массовых мероприятий	Определяется как соотношение фактического значения к плановому заданию: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X

Организация или участие в региональных (муниципальных), всероссийских, международных мероприятиях	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период и в итоге суммируется по всем конкурсам: организация – 10 баллов; наличие награды – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
Обеспечение методической работы с организациями, %: – методических мероприятий – методических изданий	В соответствии с установленным государственным (муниципальным) заданием: 100 % – 10 баллов; 50 % и ниже – 0 баллов	X	X	X
Наличие коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»**	Да – 10 баллов за каждый коллектив; нет – 0 баллов	X	X	X
Комфортность пребывания в Доме культуры	Наличие зоны бесплатного WI-FI – 2 балла; наличие кафе – 2 балла; наличие сувенирного магазина – 2 балла; наличие во входной зоне актуальной информации и внутренней навигации*** – 2 балла	X	X	X
Организация, участие учреждения культуры клубного типа (коллективов или артистов) в конкурсах и фестивалях	Определяется как сумма всех значений по показателю: организация конкурса (фестиваля) – 10 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом); данный показатель отражает степень охвата населения страны услугами культурно-досуговых учреждений. Это может быть обеспечено как непосредственным участием в творческих любительских коллективах, так и посещением культурно-массовых мероприятий. В данном показателе учитываются как платные мероприятия, так и мероприятия, проводимые на бесплатной основе (в соответствии с экспертной оценкой). Одновременно при расчете учитываются как непосредственные участники мероприятий (творческие коллективы, солисты и др.), так и зрители.

Увеличение количества зрителей и участников культурно-досуговых мероприятий прямо пропорционально отражает качественный уровень проводимых мероприятий, а следовательно, рост активности и профессионализма работников организаций культуры клубного типа, что является одной из основных целей государственной культурной политики<sup>3</sup>.

\*\* Минимальное количество коллективов со званием «народный», «образцовый» для различных категорий учреждений культуры клубного типа (городские дворцы культуры, сельские дома культуры, дома народного творчества, дома ремесел) рекомендуется установить органу культуры субъекта Российской Федерации в типовом Положении об учреждении культуры клубного типа с учетом демографических и культурных особенностей субъекта Российской Федерации (муниципального образования).

\*\*\* Наличие во входной зоне актуальной информации означает наличие информации о графике работы организации культуры, расписание работы творческих коллективов и клубных формирований, афиши мероприятий, прейскуранта цен на платные услуги. Наличие внутренней навигации означает наличие указателей размещения залов и помещений для занятий, сервисной и санитарной зоны учреждения.

**Таблица 6**

**Квартальные значения показателей оценки эффективности деятельности парков культуры и отдыха**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Количество посетителей парка, % – всего, в том числе: – посетителей на платной основе	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период по каждой позиции (всего и на платной основе): положительная динамика – 10 баллов; сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	X	X	X
Количество участников, занимающихся в секциях, кружках, иных формированиях парка, %	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период по каждой позиции и в итоге суммируется: да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Количество мероприятий – всего, в том числе для детей, %	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период по каждой позиции и в итоге суммируется: да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X

<sup>3</sup> См. письмо Минкультуры России от 7 марта 2013 г. № 666-02-11 «О целевых показателях культурно-досуговых учреждений».

Количество досуговых объектов парковой инфраструктуры*	Определяется как фактическое значение, установленное муниципальным заданием: да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Комфортность пребывания в парке	Наличие зоны бесплатного WI-FI – 2 балла; наличие кафе – 2 балла; наличие сувенирного магазина – 2 балла; наличие пунктов проката инвентаря – 2 балла; наличие во входной зоне актуальной информации и внутренней навигации** – 2 балла; чистота помещений – 2 балла; вежливость и компетентность персонала – 2 балла	X	X	X
Организация, участие парка в профессиональных конкурсах и фестивалях	Определяется как сумма всех значений по показателю: организация конкурса (фестиваля) – 10 баллов; наличие награды на конкурсе (фестивале) – 10 баллов; участие – 5 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Досуговые объекты парковой инфраструктуры: аттракционы крупных и малых форм, детские, спортивные, концертные площадки, зоны для отдыха (читальные залы) и занятий творчеством (кружки, танцплощадки).

\*\* Наличие во входной зоне актуальной информации предполагает наличие сведений о графике работы учреждения и досуговых (спортивных, творческих) формированиях парка, наличие навигации предполагает указатели о функциональных, сервисных и санитарных зонах парка.

### **3. Примерные общие показатели эффективности организаций культуры**

3.1. Показатели работы организаций культуры в направлении повышения потребительского спроса относятся к группе общих показателей.

3.2. Показатели эффективности деятельности организаций культуры независимо от их функционального вида и типа учреждения (бюджетное, автономное, казенное) отражают деятельность организации культуры по увеличению охвата населения услугами организаций культуры путем внедрения маркетинговых технологий, стимулирующих потребительский спрос.

**Таблица 7**

**Общие показатели эффективности деятельности организации культуры**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Информационная открытость учреждения	Определяется как совокупность всех критериев: наличие и поддержание в актуальном состоянии сайта учреждения – 5 баллов; наличие канала обратной связи – 2 балла; наличие страницы в социальных сетях – 2 балла; наличие информации на сайте www.bas.gov.ru* – 2 балла	X	X	X
Наличие рекламы мероприятий учреждения**, в том числе: – на информационных стендах (афишах); – в средствах массовой информации	Определяется как фактический показатель по отношению к установленному учредителем заданию: да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Динамика уровня удовлетворенности качеством предоставляемых услуг***	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период: положительное – 10 баллов; отрицательное – 0 баллов	X	X	X
Доля мероприятий для инвалидов (с участием инвалидов) в общем количестве мероприятий учреждения, %	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения: 100 % – 10 баллов; 80 % – 5 баллов; 50 % – 0 баллов	X	X	X

Отсутствие обоснованных жалоб от населения и замечаний по итогам проверок	Да – 10 баллов. При наличии одного замечания (жалобы) показатель обнуляется			
Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения, да/нет	Определяется на основании отчетных документов и актов проверок соответствующих органов: да – 10 баллов. При наличии одного замечания показатель обнуляется	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Согласно приказу Минфина России от 21 июля 2011 г. № 86-н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта» во исполнение статьи 32 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», государственные и муниципальные учреждения обязаны обеспечить открытость и доступность их учредительных документов, свидетельств о государственной регистрации, решений о создании учреждений, о назначении руководителя, положений о филиалах и представительствах, государственных (муниципальных) заданиях, планах финансово-хозяйственной деятельности, годовой бухгалтерской отчетности, отчетов о результатах деятельности и использовании имущества, сведений о проведенных контрольных мероприятиях.

\*\* Наличие рекламы учреждения регулируется положением, утвержденным учредителем, в котором указывается объем, место и периодичность размещаемой информации.

\*\*\* Положительные результаты социологического опроса (анкетирования, экспресс-опросов в учреждении) получателей государственных (муниципальных) услуг, отсутствие письменных жалоб от получателей государственных (муниципальных) услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ).

\*\*\*\* Отсутствие/наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных (муниципальных) услуг (при наличии письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных (муниципальных) услуг, признанных обоснованными по результатам проверок органа государственной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления) в сфере культуры и контрольно-надзорных органов).

#### 4. Примерные показатели экономической эффективности

4.1. Показатели экономической эффективности организаций культуры состоят из показателей финансово-хозяйственной деятельности и показателей эффективности использования персонала и рабочего времени.

4.2. При формировании показателей экономической эффективности необходимо руководствоваться следующими документами:

– приказом Минфина от 30 сентября 2010 г. № 114-н «Об общих требованиях к порядку составления и утверждения отчета о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества»;

– письмом Минфина России от 1 октября 2014 г. № 02-01-09/49180 «О Методических рекомендациях по установлению общих требований к порядку расчета объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ)», которым установлены общие требования к порядку определения нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания;

– приказом Минкультуры России от 9 июня 2015 г. № 1762 «Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением».

4.3. При определении показателей финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений культуры необходимо использовать показатели эффективности в сфере культуры, установленные постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012 г. № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 “Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов”» и подпунктом «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

**Таблица 8**

**Примерные показатели эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации культуры**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Выполнение учреждением государственного (муниципального) задания на оказание услуг (выполнение работ), %	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения: 100 % – 10 баллов; 80 % – 5 баллов; 50 % – 0 баллов	X	X	X
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X

Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту РФ (муниципальному образованию), %	В соответствии с актуальной «дорожной картой»	X	X	X
Увеличение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения за отчетный период по сравнению с предыдущим годом, да/нет	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в государственном (муниципальном) задании учреждения: 100 % – 10 баллов; 80 % – 5 баллов; 50 % – 0 баллов	X	X	X
Количество привлеченных средств (по проектам, грантам, благотворительности), тыс. руб.	Динамика по отношению к прошлому периоду: положительная – 10 баллов; отрицательная – 0 баллов	X	X	X
Соблюдение сроков и качественного уровня исполнения программных мероприятий; своевременность предоставления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической, бухгалтерской и бюджетной отчетности, других сведений и их качество*, да/нет	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов			
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* В соответствии с инструкцией, утвержденной приказом Минфина России от 25 марта 2011 г. № 33н, и инструкцией, утвержденной приказом Минфина России от 28 декабря 2010 г. № 191н.

## 5. Примерные показатели определения эффективности использования рабочего времени персоналом организации

5.1. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

– дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

– установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, осуществляются на основе оценки сложности труда работников и оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников<sup>4</sup>.

Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

В соответствии с п. 11 раздела V «Плана мероприятий» («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р, «необходимо обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов».

Во исполнение данных документов Министерство культуры Российской Федерации направило письмо от 31 января 2013 г. № 644-01-54/04-НМ, в котором разъяснило, что предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры рекомендуется определить не более 40 %.

В письме Минкультуры России от 24 июля 2014 г. № 154-01-39/09ВА «О направлении методических рекомендаций по утверждению перечня должностей и професий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Феде-

---

<sup>4</sup> Смотри:

– Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

– Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;

– Приказ от 30 декабря 2014 г. № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики»;

– Приказ Минкультуры России от 01 сентября 2011 г. № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений клубного типа и библиотек».

рации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» даны разъяснения, что к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583)<sup>5</sup>.

Основной персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры соответствующими учреждениями, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

Министерством культуры Российской Федерации издан приказ от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»<sup>6</sup>.

Термины «руководитель», «начальник», «директор», «заведующий», применяемые в приказе Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности», являются взаимозаменяемыми<sup>7</sup>.

Исходя из вышеизложенного, целесообразно на уровне субъектов Российской Федерации издать соответствующие нормативно-правовые акты, утверждающие перечни должностей и профессий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности.

При разработке соответствующих нормативно-правовых актов об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных учреждений регионального и муниципального подчинения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, органам управления культуры субъектов Российской Федерации следует руководствоваться приказом Федерального агентства по

---

<sup>5</sup> Перечень (наименование) должностей работников культуры установлен приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; Перечень рабочих профессий учреждений установлен приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

<sup>6</sup> Перечни должностей и профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, включенные в приказ Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности», составлены на основе приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

<sup>7</sup> Соответствующие разъяснения получены от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации письмом от 1 апреля 2014 г. № 14-3/10/В-1717.

техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 г. № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)», а не более ранними версиями Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

Административно-управленческий персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. В соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 8 апреля 2013 г. № 325 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации», к административно-управленческому персоналу относятся следующие должности:

- 1) руководитель учреждения,
- 2) заместитель руководителя учреждения,
- 3) директор (исполнительный директор),
- 4) директор филиала,
- 5) главный бухгалтер,
- 6) главный инженер,
- 7) руководитель планово-финансовой (экономической) службы,
- 8) руководитель кадровой службы,
- 9) руководитель юридической службы.

Определение понятия «административно-управленческий персонал» дано в приказе Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 января 2013 г. «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий (региональных “дорожных карт”) “Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013–2018 годы)”». Вспомогательный персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Нормативного акта, который содержал бы исчерпывающий перечень рабочих профессий, относящихся к отрасли культуры, не существует.

При включении профессий рабочих в перечни, утвержденные приказом Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности», были

приняты во внимание документы, изданные другими федеральными органами исполнительной власти в социальной сфере»<sup>8</sup>.

Кроме того, в указанные перечни включались профессии рабочих, относящиеся к отрасли культуры, перечисленные в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов<sup>9</sup>. Перечни профессий рабочих отрасли культуры, содержащиеся в перечисленных документах, не являются исчерпывающими.

В целях оказания методической помощи государственным и муниципальным учреждениям при разработке (определении) систем нормирования труда с учетом организационно-технических условий выполнения трудовых процессов в учреждениях Минтруда России разработан приказ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» (далее — приказ Минтруда России № 504).

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации, системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором.

Устанавливаемые при этом нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. Системы нормирования труда в учреждениях направлены на:

---

<sup>8</sup> Смотри:

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

– постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 июля 2003 г. № 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 Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 40 «Единый тарифно-квалификационный справочник 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 21 марта 2008 г. № 135 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», выпуск 57, разделы «Рекламно-оформительские и макетные работы», «Реставрационные работы»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

<sup>9</sup> Утвержден постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 г. № 367.

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повышение эффективности предоставления государственных (муниципальных) услуг потребителям.

В настоящее время в сфере культуры действуют следующие нормативные правовые акты по нормам труда:

- постановление Министерства труда Российской Федерации от 3 февраля 1997 г. № 6 «Об утверждении Межотраслевых норм времени на работу, выполняемую в библиотеке»;

- приказ Минкультуры России от 25 мая 2006 г. № 229 «Об утверждении методических указаний по реализации вопросов местного значения в сфере культуры городских и сельских поселений, муниципальных районов и методических рекомендаций по созданию условий для развития местного традиционного народного художественного творчества»;

- приказ Минкультуры России от 20 февраля 2008 г. № 32 «Об утверждении нормативом минимального ресурсного обеспечения услуг сельских учреждений культуры (общедоступных библиотек и культурно-досуговых учреждений)»;

- приказ Минкультуры России от 1 сентября 2011 г. № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек»;

- приказ Минкультуры от 30 декабря 2014 г. № 2477 «Об утверждении отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

- приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики.

Учитывая действующие нормативные акты по отраслевым нормам труда и приказ Минтруда России № 504, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере культуры можно самостоятельно установить региональные отраслевые нормы труда.

5.2. Показатели оценки эффективности использования рабочего времени непосредственно связаны с итогами деятельности каждого конкретного работника, увязаны с показателями оценки эффективности деятельности учреждения в целом, что в совокупности составляет систему показателей эффективности деятельности работников организации культуры. Достижение значений показателей эффективности деятельности работников является основанием для установления им стимулирующих выплат и персональных надбавок.

При формировании показателей эффективности деятельности основных категорий работников рекомендуется учитывать следующее:

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

Решение об эффективности использования рабочего времени сотрудниками организации культуры является прерогативой руководителя организации и осуществляется им исходя из того, что достижение показателей эффективности деятельности организации реализуется с учетом вклада каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

Система показателей эффективности деятельности работников учреждения утверждается либо правовым актом учредителя, либо локальным актом организации культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительского органа работников).

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 организации культуры не может требовать от работника исполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, в том числе с учетом установленных стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующих выплат работникам организации культуры рекомендуется производить Комиссией на основе оценки эффективности деятельности организации культуры, исходя из утвержденной системы показателей эффективности.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

**Таблица 9**

**Показатели эффективности использования рабочего времени персонала организации культуры**

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Доля основного персонала в общей численности персонала за отчетный период, %	60 % и более – 10 баллов; 40–59 % – 5 баллов; менее 40 % – 0 баллов	X	X	X
Доля административно-управленческого персонала в общей численности персонала за отчетный период, %	40 % и менее – 5 баллов; более 40 % – 0 баллов	X	X	X
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	X	X	X

Нагрузка* на 1 специалиста основного персонала, чел.	Определяется путем деления количества посетителей на 1 специалиста: соответствие установленному нормативу – 10 баллов; ниже установленного норматива – 0 баллов	X	X	X
Нагрузка на 1 работника административно-управленческого персонала, чел.	Определяется путем деления количества посетителей на 1 работника: соответствие установленному нормативу – 10 баллов; ниже установленного норматива – 0 баллов	X	X	X
Нагрузка на 1 работника вспомогательного персонала, чел.	Определяется путем деления количества посетителей на 1 работника: соответствие установленному нормативу – 10 баллов; ниже установленного норматива – 0 баллов	X	X	X
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	X	X	X
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 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Норматив нагрузки на специалистов и работников учреждения устанавливается правовыми актами учредителя или локальными актами учреждения.

## 6. Примерные показатели эффективности работы руководителей организаций культуры

В показателях эффективности деятельности руководителей организаций культуры рекомендуется учитывать в том числе:

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

**Таблица 10**

### Показатели эффективности работы руководителей организаций культуры

Наименование показателя	Критерии показателей	Значение показателя		
		План	Факт	Баллы
Выполнение учреждением государственного (муниципального) задания на оказание услуг (выполнение работ), да/нет	Да 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Выполнение целевых показателей результативности работы учреждения, да/нет	Да 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Достижение значений показателей по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	По актуальной «дорожной карте»	X	X	X
Динамика поступления средств от приносящей доход деятельности	Определяется по отношению к результатам прошлого периода: положительная – 10 баллов; отрицательная – 0 баллов	X	X	X
Привлечение спонсорских средств (средств меценатов)	Определяется по отношению к результатам прошлого периода: положительная – 10 баллов; отрицательная – 0 баллов	X	X	X

Создание условий для развития общественных инициатив*, да/нет	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
Динамика расходов на повышение квалификации сотрудников	Определяется по отношению к результатам прошлого периода: положительная – 10 баллов; отрицательная – 0 баллов	X	X	X
Динамика статистической отчетности учреждения	Определяется по отношению к результатам прошлого периода: положительная – 10 баллов; отрицательная – 0 баллов	X	X	X
Использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных (муниципальных) услуг	Да – 10 баллов; нет – 0 баллов	X	X	X
<b>Итого по группе показателей</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>100</b>

\* Общественные советы по качеству, родительские комитеты, художественные, экспертные советы.

## **7. Примерные показатели эффективности деятельности организаций культуры для установления работникам персональных надбавок**

Показатели эффективности деятельности организаций культуры должны доводиться до руководителя организации культуры при заключении с ним эффективного контракта, до работников организации культуры при оформлении трудовых отношений путем введения эффективного контракта и по необходимости в составе их должностных (рабочих) инструкций.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Надбавки и премии работникам устанавливаются при условии достаточной финансовой обеспеченности организации культуры.

При установлении показателей эффективности деятельности работников организаций культуры и установления стимулирующих выплат следует руководствоваться Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г. (протокол № 11)<sup>10</sup>.

В качестве основы можно рассмотреть Примерное положение по оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Минкультуры России, приня-

<sup>10</sup> Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений принимается ежегодно на очередной финансовый год.

тое в соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 584.

Показатели эффективности для установления работникам персональных надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по итогам оценки за квартал, год рекомендуется разделять на общие и индивидуальные.

К общим показателям эффективности деятельности работников организации культуры следует относить:

- выполнение и перевыполнение плановых показателей государственного (муниципального) задания на оказание услуг (выполнение работ);
- своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аттестация персонала, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала, аттестация рабочих мест по условиям труда, соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и т.д.);
- соблюдение сроков финансовой дисциплины;
- соблюдение сроков статистической и иной отчетности;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- участие в разработке и актуализации сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг;
- удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных (муниципальных) услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления);
- иные показатели, установленные учреждением.

Индивидуальные (специфические) показатели разрабатываются учреждением в соответствии с его основной деятельностью по каждой должности.

Примерные индивидуальные показатели для работников художественного, артистического персонала, специалистов организаций исполнительского искусства (театров, концертных организаций):

- совмещение игры на нескольких музыкальных инструментах; большое количество видов выполняемых работ по каждому проекту;
- фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль);
- сложная партия, номер, отрывок;
- художественное решение и т.д.;
- творческое новаторство;
- амортизация личных музыкальных инструментов;
- использование иностранного языка в работе;
- подготовка и обслуживание спецэффектов, сложных конструкторских решений;
- участие педагогов в концертной, выставочной и иной деятельности (для концертных организаций, осуществляющих образовательные программы);

- совмещение работы солиста (вокалиста), инструменталиста, конферансье;
- артистам за выполнение функционала руководителя труппы (коллектива);
- иные показатели, установленные организацией культуры.

Примерные индивидуальные показатели для работников библиотек:

- подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ, изданий;
- проведение учебных и производственных практик,
- использование в работе системы наставничества;
- внедрение и использование современных информационных технологий;
- внедрение нестационарных форм работы;
- создание новых проектов по привлечению пользователей;
- ведение библиотечных объединений (кружков, клубов);
- иные показатели, установленные учреждением.

Примерные индивидуальные показатели для работников организаций культуры клубного типа:

- руководство творческим коллективом, имеющим звание «народный», «образцовый»;
- победа коллектива (самодеятельного артиста), воспитанного специалистом, в конкурсе (фестивале);
- руководство творческим коллективом (любительским объединением), количество участников которого превышает установленный норматив;
- привлечение спонсорских средств (средств меценатов);
- разработка и реализация авторских программ, повлекших увеличение посещаемости (количества участников);
- использование информационных технологий в работе;
- иные показатели, установленные учреждением.

Примерные индивидуальные показатели для работников музеев:

- использование инновационных музейных технологий;
- наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях;
- подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ;
- проведение экскурсий, обслуживание экспозиционного зала повышенной сложности: иностранный язык, зимнее время, сложный контингент, временная тематическая выставка;
- работа с экспонатами, имеющими историческую ценность (редкость, старина), хрупкость;
- иные показатели, установленные учреждением.

Примерные индивидуальные показатели для работников парков культуры и отдыха:

- руководство досуговым формированием, количество участников которого превышает установленный норматив;
- разработка и реализация авторских программ, повлекших увеличение посещаемости (количества участников);
- использование информационных технологий в работе;
- иные показатели, установленные учреждением.

## **8. Применение примерной формы трудового договора с работником организации культуры при переходе на эффективный контракт**

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, разработанной Минтрудом России (раздел IV), 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. Приложением № 3 к указанной Программе утверждена примерная форма такого трудового договора с работником учреждения.

Образец трудового договора с работником культуры представлен в Письме Минкультуры России от 31 октября 2012 г. № 124-01-39/04-НМ «О рекомендациях по разработке нормативно-правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работникам учреждений культуры».

При переходе на эффективный контракт в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Необходимым условием для перехода на «эффективный контракт» является установление в локальных нормативных актах по оплате и стимулированию труда показателей оценки эффективности деятельности. Данные показатели должны иметь количественное выражение и быть конкретизированы в трудовом договоре с работником для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов его труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в любом трудовом договоре с работником должна быть указана трудовая функция: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Чтобы трудовой договор отвечал принципам эффективного контракта, необходимо конкретизировать должностные обязанности применительно к специфике работы в организации, структурном подразделении, к конкретному рабочему месту с указанием содержания и объема должностных обязанностей.

Таким образом, в целях учета отраслевой специфики учреждений, урегулированной законодательством Российской Федерации, отдельные условия, указанные в типовой форме, могут изменяться (дополняться). При этом такие изменения (дополнения) осуществляются при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Вместе с тем, исходя из положений статей 57 (абзац 4 части 2), 59 (часть 2), 72 Трудового кодекса Российской Федерации, возможно внесение изменений в срочный трудовой договор в части изменения срока его действия (в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами). Это значит, что до окончания срока действия трудового договора в него могут вноситься изменения путем составления и подписания соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

В рекомендациях отмечается, что при оформлении трудовых отношений при введении эффективного контракта в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, другой характер работы).

Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора.

Переход на эффективный контракт должен сопровождаться внедрением системы нормирования труда, соответствующей требованиям главы 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, для внедрения эффективного контракта в трудовом договоре, заключаемом с работником, должны быть отражены в полном объеме элементы эффективного контракта.

При необходимости установленные работнику показатели должны быть пересмотрены. В данном случае заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором отражаются соответствующие показатели.

## **Заключительные положения**

Организации культуры, которые по результатам деятельности выполнили установленные значения показателей, направленные на достижение уставных целей организации культуры, признаются эффективными.

Учредитель признает организацию культуры неэффективной в том случае, если для достижения установленных значений показателей не было объективных препятствий в виде снижения установленных государственным (муниципальным) заданием объемов финансирования; если помещение, в котором расположена организация, не нуждается в капитальном ремонте; если оборудование учреждения соответствует установленному стандарту ресурсного обеспечения организации культуры данного функционального вида; если были предусмотрены средства на повышение квалифи-

кации сотрудников организации, а также принимая во внимание факторы, связанные с географическими и демографическими особенностями территории, либо форс-мажорные или чрезвычайные обстоятельства.

При условии достижения значений показателей эффективности деятельности организации культуры и ее работников учредитель может принять ряд решений:

- выделить грант (субсидию) на развитие организации либо на проект, реализуемый организацией культуры;

- рекомендовать (или субсидировать) участие организации культуры (работника) во всероссийских творческих проектах, фестивалях, конкурсах, выставках, смотрах;

- принять решение о премировании руководителя учреждения, согласовать премирование работников организации;

- принять меры морального поощрения в виде почетных грамот, благодарностей, региональных или государственных наград.

В отношении неэффективной организации культуры учредитель может принять ряд решений, соблюдая требования социальных нормативов и норм по обеспеченности организациями культуры и условий доступности:

- провести реорганизацию путем слияния в одно или присоединения нескольких учреждений к одному наиболее крупному, эффективно работающему;

- провести упразднение отделов (подразделений), оказывающих неэффективные или мало востребованные населением услуги;

- осуществить перевод учреждений на новые формы финансового обеспечения путем изменения типа учреждений, введения механизма подушевого финансирования;

- принять решения о репрофилировании учреждений, изменении их структуры;

- осуществить оптимизацию расходов путем сокращения штатной численности, в том числе административно-управленческого персонала; перевода технических служб на аутсорсинг, сокращения расходов на содержание имущества;

- осуществить техническую модернизацию, если причиной неэффективности послужило техническое и информационное отставание организации культуры от современных стандартов организации общественных пространств;

- осуществить смену менеджмента, если причиной неэффективности послужили ненадлежащие действия (меры), проводимые руководством организации культуры.

Органы государственной власти субъекта Российской Федерации (органы местного самоуправления) в сфере культуры осуществляют мониторинг и контроль разработки подведомственными организациями культуры показателей эффективности деятельности работников.

## **РАЗДЕЛ III. ПРИМЕРНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ (МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ) ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ**

### **Примерное положение**

#### **об оценке эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры**

1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры (далее – Положение) направлено на обеспечение общественно оправданной и результативной деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования).

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

– «организация культуры» – государственная (муниципальная) организация, созданная учредителем (собственником или уполномоченным им органом) для осуществления культурной деятельности некоммерческого характера, финансируемая им полностью или частично и использующая имущество учредителя на праве оперативного управления;

– «показатели результата» – количественно измеримые показатели, имеющие непосредственное отношение к цели культурной деятельности некоммерческого характера организации культуры и способные характеризовать степень ее достижения;

– «результативность» – степень достижения показателя результата;

– «эффективность» – результативность относительно затрат (денежных средств, рабочего времени и т.п.), определяемая отношением показателей результата к показателям соответствующих затрат, обеспечивших его получение.

### **3. Оценка эффективности деятельности организаций культуры**

3.1. Основными направлениями оценки эффективности организаций культуры являются:

– оценка эффективности использования финансовых средств (удельный вес в оценке – 40 %);

– оценка эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры (удельный вес в оценке – 20 %);

– оценка эффективности использования имущества организациями культуры (удельный вес в оценке – 20 %);

– оценка эффективности использования рабочего времени на оказание услуг (удельный вес в оценке – 20 %).

3.2. Показатели результата оценки эффективности деятельности организаций культуры утверждаются согласно перечню в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Перечень показателей результата оценки эффективности деятельности организаций культуры структурирован по видам организаций культуры (для шести видов организаций: библиотеки, организации культуры клубного типа, музеи, театры, концертные организации, парки культуры и отдыха) и по направлениям оценки эффективности деятельности организаций культуры.

Определение плановых значений показателей результата должно осуществляться с учетом плотности населения и уровня полномочий (федеральные, субъекта Российской Федерации, муниципальные).

При определении показателей результата следует учесть, что они могут быть двух видов:

- 1) «чем больше, тем лучше»;
- 2) «чем меньше, тем лучше».

При проведении оценки, исходя из приоритетности задач организации культуры, определяется значимость каждого показателя, то есть его вес в общей оценке эффективности деятельности организаций культуры по конкретному направлению.

3.3. Оценка эффективности деятельности организаций культуры проводится в два этапа:

- на первом этапе определяется значение показателей результата, а затем результативность по соответствующему направлению оценки;
- на втором этапе рассчитывается эффективность по соответствующему направлению оценки.

3.4. Определение значений каждого из показателей результата осуществляется путем сопоставления его планового и фактического значения в соответствии с установленным подходом к оценке и удельным весом по показателю. Методологические подходы к оценке показателей результата и их удельные веса в совокупной оценке по всем показателям результата определяются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Результативность по каждому направлению оценки эффективности деятельности организаций культуры определяется по формуле:

$$P_n = \sum(P_i f \div P_{ipMAX}), \text{ где}$$

$P_n$  – показатель результативности по  $n$  – направлению оценки,

$P_i f$  – сумма достигнутого фактического значения  $i$  показателя результата (по итогам года / квартала),

$P_{ipMAX}$  – сумма максимально возможного планового значения  $i$  – показателя результата, установленного на соответствующий плановый период.

При этом должно выполняться условие  $P_i f \leq P_{ipMAX}$ . В обратном случае  $P_i f = P_{ipMAX}$ .

3.6. Эффективность по каждому направлению оценки эффективности деятельности организаций культуры определяется по формуле:

$$En = Pn \cdot \frac{Rp}{Rf}, \text{ где}$$

$En$  – показатель эффективности по  $n$  – направлению оценки,

$Pn$  – показатель результативности по  $n$  – направлению оценки,

$Rp$  – плановые затраты ресурса для достижения показателя результата (или плановые значения иных показателей, не зависящих от организации культуры, но имеющих непосредственное влияние на достижение показателей результата его деятельности),

$Rf$  – фактические затраты ресурса для достижения показателя результата (или фактические значения иных показателей, не зависящих от организации культуры, но имеющих непосредственное влияние на достижение показателей результата его деятельности).

#### **4. Методика оценки эффективности использования финансовых средств организациями культуры**

4.1. Оценка эффективности использования финансовых средств организациями культуры проводится:

– во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № Пр-675;

– в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации;

– в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации о культуре, утвержденными Верховным Советом Российской Федерации 9 октября 1992 г. № 3612-1;

– в соответствии с Программой повышения эффективности управления общественными (государственными и муниципальными) финансами на период до 2018 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2013 г. № 2593-р.

4.2. Расчет оценки эффективности использования финансовых средств организациями культуры осуществляется на основе показателей результата, приведенных в Приложении 1 к настоящему Положению.

4.3. Оценка эффективности использования финансовых средств организациями культуры проводится по ограниченному перечню показателей результата ежеквартально, а по полному перечню показателей результата ежегодно.

#### **5. Методика оценки эффективности деятельности по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры**

5.1. Оценка эффективности работы организации культуры по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры проводится в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации о культуре, утвержденными

Верховным Советом Российской Федерации 9 октября 1992 г. № 3612-1, предусматривающими открытость и доступность информации о деятельности организации культуры и оказываемых ею услугах.

5.2. Расчет оценки эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры осуществляется на основе показателей результата, закрепленных в Приложении 1 к настоящему Положению. При этом в качестве показателей результата работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры в том числе используются показатели, идентичные показателям результата использования финансовых средств соответствующими организациями культуры (с уменьшенным удельным весом).

5.3. Особенностью оценки эффективности деятельности по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры является учет при расчете эффективности в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения в качестве показателей:

$R_p$  – показатель потребительского спроса на услуги организаций культуры по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за соответствующий оцениваемому период прошлого года,

$R_f$  – показатель фактического потребительского спроса на услуги организаций культуры по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию).

Перечень показателей потребительского спроса на услуги организаций культуры по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) и методика их определения приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

5.4. Оценка эффективности деятельности по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры проводится по ограниченному перечню показателей результата ежеквартально, а по полному перечню показателей результата ежегодно.

## **6. Методика оценки эффективности использования имущества организациями культуры**

6.1. Оценка эффективности использования имущества организациями культуры проводится:

– во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № Пр-675;

– в соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 806 «Об утверждении примерной формы соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации об обеспечении достижения в 2014–2018 годах целевых показателей (нормативов) оптимизации сети государственных (муниципальных) учреждений культуры, определенных региональным планом мероприятий (“дорожной картой”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”».

6.2. Расчет оценки эффективности использования имущества организациями культуры осуществляется на основе показателей результата в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

6.3. Особенностью оценки эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры является учет в качестве показателей:

$$Rf = 1 - K \text{ и } Rp = 1, \text{ где}$$

$K$  – коэффициент износа имущества.

6.4. Оценка эффективности деятельности по использованию имущества организациями культуры проводится по ограниченному перечню показателей результата ежеквартально, а по полному перечню показателей результата ежегодно.

## **7. Методика оценки эффективности использования рабочего времени на оказание услуг организациями культуры**

7.1. Оценка эффективности использования имущества организациями культуры проводится:

– во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № Пр-675;

– в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– в соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 806 «Об утверждении примерной формы соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации об обеспечении достижения в 2014–2018 годах целевых показателей (нормативов) оптимизации сети государственных (муниципальных) учреждений культуры, определенных региональным планом мероприятий (“дорожной картой”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”».

7.2. Расчет оценки эффективности использования рабочего времени на оказание услуг осуществляется на основе показателей результата в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению. При этом в качестве показателей результата использования рабочего времени на оказание услуг в том числе используются исключительно показатели, идентичные показателям результата использования финансовых средств соответствующими организациями культуры.

7.3. Особенностью оценки эффективности использования рабочего времени на оказание услуг организациями культуры является учет в качестве показателей:

$Rf$  – фактически отработанный фонд времени в отчетном периоде, то есть число фактически отработанных человеко-дней,

$Rp$  – максимально возможный фонд рабочего времени (человеко-дней), то есть максимальное рабочее время, которое могло быть отработано в организации культуры в отчетном периоде в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при данной численности работников.

7.4. Оценка эффективности использования рабочего времени на оказание услуг организациями культуры проводится по ограниченному перечню показателей результата ежеквартально, а по полному перечню показателей результата ежегодно.

**8.** Для проведения оценки эффективности деятельности организации культуры ежеквартально в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют органу управления культурой субъекта Российской Федерации (муниципального образования) информацию о достижении показателей результата деятельности организации культуры согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

**9.** Оценка эффективности деятельности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) проводится органом управления культурой субъекта Российской Федерации (муниципального образования) в соответствии с порядком, утверждаемым приказом органа управления культурой субъекта Российской Федерации (муниципального образования).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Примерному положению

об оценке эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры

### Показатели результата деятельности организации культуры

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Показатели результата использования финансовых средств организациями культуры</b>		
<b>1.1</b>	<b>Библиотеки</b>		
1.1.1	Количество зарегистрированных пользователей, человек	Форма № 6-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.1.2	Количество обращений в библиотеку в отчетный период (число посещений), тыс. посещений	Форма № 6-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.1.3	Количество новых поступлений в библиотечный фонд всего, экземпляров	Форма № 6-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.1.4	Число обращений к библиотеке удаленных пользователей, единиц	Форма № 6-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.1.5	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно
1.1.6	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.1.7	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, если < 1	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
<b>1.2</b>	<b>Организации культуры клубного типа</b>		
1.2.1	Число посещений культурно-массовых мероприятий, человек	Форма № 7-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.2.2	Число культурно-досуговых формирований, единиц	Форма № 7-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.2.3	Число участников культурно-досуговых формирований, человек	Форма № 7-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.2.4	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, тыс. рублей	Форма № 7-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.2.5	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно
1.2.6	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.2.7	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально
<b>1.3</b>	<b>Музеи</b>		
1.3.1	Количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.2	Количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, Если < 1	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки
___ / ___	___ / ___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора x – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
1.3.3	Количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.4	Количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.5	Доля опубликованных музейных предметов во всех формах в общем количестве музейных предметов основного фонда, процентов	Отчет (годовая)	Ежегодно
1.3.6	Количество экспонируемых музейных предметов, экземпляров	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.7	Количество выставок (выставочных проектов) музея, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.8	Количество посетителей экспозиций и выставок в музее, единиц	Форма № 8-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.3.9	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, тыс. рублей	Отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (квартальная)	Ежеквартально
1.3.10	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно
1.3.11	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.3.12	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, Если < 1	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
<b>1.4</b>	<b>Театры</b>		
1.4.1	Число мероприятий, единиц	Форма № 9-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.4.2	Численность зрителей, тыс. человек	Форма № 9-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.4.3	Поступления от мероприятий, тыс. рублей	Форма № 9-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.4.4	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно
1.4.5	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.4.6	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально
<b>1.5</b>	<b>Концертные организации</b>		
1.5.1	Число мероприятий, единиц	Форма № 12-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.5.2	Численность зрителей, тыс. человек	Форма № 12-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.5.3	Поступления от мероприятий, тыс. рублей	Форма № 12-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.5.4	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, Если < 1	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, Если < 1	Значение индикатора х – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
1.5.5	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.5.6	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально
<b>1.6</b>	<b>Парки культуры и отдыха</b>		
1.6.1	Число культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, единиц	Форма № 11-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.6.2	Число посетителей культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, тыс. человек	Форма № 11-НК (квартальная)	Ежеквартально
1.6.3	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления организацией государственных (муниципальных) услуг, процентов	Результаты опросов (анкетирования) населения	Ежегодно
1.6.4	Выполнение организацией государственного (муниципального) задания, процентов	Отчет	Ежеквартально
1.6.5	Достижение соотношения средней заработной платы работников организации и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию)	Форма федерального статистического наблюдения ЗП-культура «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»	Ежеквартально

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/0	___/0	1 балл, если = 1; 0 баллов, Если < 1	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
___/___	___/___	1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
<b>2</b>	<b>Показатели результата для оценки эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры</b>		
2.1	Показатели результата деятельности организации культуры	Идентичные показателям результата использования финансовых средств организациями культуры	Идентично показателям результата использования финансовых средств организациями культуры
2.2	Наличие сайта организации культуры в сети Интернет	Наличие работающей ссылки на адрес сайта в сети Интернет	Ежеквартально
2.3	Наличие письменной информации по месту нахождения организации культуры о дате создания организации культуры, а также ее учредителе	Отчет	Ежеквартально
2.4	Наличие информации о месте нахождения организации культуры и ее филиалов (при наличии), режиме, графике работы, контактных телефонах и адресе электронной почты, в том числе в сети Интернет	Отчет; ссылка на адрес страницы в сети Интернет, содержащей информацию	Ежеквартально
2.5	Наличие информации о видах предоставляемых услуг (работ) организацией культуры и материально-техническом обеспечении их предоставления	Отчет; ссылка на адрес страницы в сети Интернет, содержащей информацию	Ежеквартально
2.6	Размещение в открытом доступе копий устава, плана финансово-хозяйственной деятельности организации культуры (или бюджетной сметы), а также информации об объеме предоставляемых ею услуг	Отчет; ссылка на адрес страницы в сети Интернет, содержащей информацию	Ежеквартально

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
Идентичные показателям результата использования финансовых средств организациями культуры	% от веса показателя результата использования финансовых средств организациями культуры	Идентичные подходам к оценке показателей результата использования финансовых средств организациями культуры	Значение индикатора х – вес оценки
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки

№ п/п	Показатель результата	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и периодичности представления отчетности	Периодичность проведения оценки по показателю
1	2	3	4
2.7	Размещение в открытом доступе документа о порядке предоставления услуг за плату	Отчет; ссылка на адрес страницы в сети Интернет, содержащей информацию	Ежеквартально
<b>3</b>	<b>Показатели результата для оценки эффективности использования имущества организациями культуры</b>		
3.1	Количество объектов недвижимости, поставленных на государственный кадастровый учет, единиц	Отчет	Ежеквартально
3.2	Количество объектов недвижимости, прошедших регистрацию прав, единиц	Отчет	Ежеквартально
3.3	Доля земельных участков, права пользования которыми зарегистрированы за организацией, процентов	Отчет	Ежеквартально
3.4	Доля выполненных предписаний органов государственного контроля (надзора) по объектам недвижимого имущества, переданного организации на праве оперативного управления, процентов	Отчет	Ежеквартально
3.5	Сумма расходов организации на восстановление основных средств за счет оказания платных услуг (выполнения работ), тыс. руб.	Отчет	Ежеквартально
<b>4</b>	<b>Показатели результата для оценки эффективности использования рабочего времени на оказание услуг</b>		
4.1	Показатели результата деятельности организации культуры	Идентичные показателям результата использования финансовых средств организациями культуры	Идентично показателям результата использования финансовых средств организациями культуры

**Список сокращений:**

Форма № 6-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 6-НК «Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке»;

Форма № 7-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 7-НК «Сведения об организации культурно-досугового типа»;

Форма № 8-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 8-НК «Сведения о деятельности музея»;

Плановое значение (по итогам года / квартала)	Вес оценки (по итогам года / квартала), %	Подходы к оценке	Оценка, баллы
5	6	7	8
		1 балл, если «да»; 0 баллов, если «нет»	Значение индикатора х – вес оценки
		Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
		Оценка в количественном отношении	Значение индикатора х – вес оценки
		Оценка в количественном отношении	
		Оценка в количественном отношении	
		Оценка в количественном отношении	
Идентичные показате- лям результата исполь- зования финансовых средств организациями культуры	Идентично весу показателей ре- зультата использо- вания финансовых средств организа- циями культуры	Идентичные подходам к оценке показателей результата исполь- зования финансовых средств организа- циями культуры	Значение индикатора х – вес оценки

Форма № 9-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 9-НК «Сведения о деятельности театров»;

Форма № 11-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 11-НК «Сведения о работе парка культуры и отдыха (городского сада)»;

Форма № 12-НК – Форма федерального статистического наблюдения № 12-НК «Сведения о деятельности концертной организации, самостоятельного коллектива».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Примерному положению  
об оценке эффективности деятельности организаций культуры с учетом  
качества и доступности услуг, а также функциональной специфики  
организаций культуры субъекта Российской Федерации  
(муниципального образования)

### Перечень показателей потребительского спроса на услуги организаций культуры по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) и методика их определения

№ п/п	Показатель потребительского спроса	Вес показателя	Фактическое значение	Плановое значение
1	2	3	4	5
1	Показатель потребительского спроса на услуги библиотек	X	(стр. 1.1 гр. 3 x стр. 1.1 гр. 4) + (стр. 1.2 гр. 3 x стр. 1.2 гр. 4) + (стр. 1.3 гр. 3 x стр. 1.3 гр. 4)	(стр. 1.1 гр. 3 x стр. 1.1 гр. 5) + (стр. 1.2 гр. 3 x стр. 1.2 гр. 5) + (стр. 1.3 гр. 3 x стр. 1.3 гр. 5)
1.1	Численность пользователей, тыс. человек	30 %	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
1.2	Число посещений библиотек, тыс. человек	40 %	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
1.3	Библиотечный фонд на 1000 человек населения, на конец периода, экземпляров	40 %	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 6-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
2	Показатель потребительского спроса на услуги организаций культуры клубного типа	X	(стр. 2.1 гр. 3 x стр. 2.1 гр. 4) + (стр. 2.2 гр. 3 x стр. 2.2 гр. 4) + (стр. 2.3 гр. 3 x стр. 2.3 гр. 4)	(стр. 2.1 гр. 3 x стр. 2.1 гр. 5) + (стр. 2.2 гр. 3 x стр. 2.2 гр. 5) + (стр. 2.3 гр. 3 x стр. 2.3 гр. 5)

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель потребительского спроса</b>	<b>Вес показателя</b>	<b>Фактическое значение</b>	<b>Плановое значение</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.1	Число посещений культурно-массовых мероприятий, тыс. человек	50 %	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
2.2	Число культурно-досуговых формирований, единиц	25 %	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
2.3	Число участников культурно-досуговых формирований, тыс. человек	25 %	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 7-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
3	Показатель потребительского спроса на услуги музеев	X	(стр. 3.1 гр. 3 х стр. 3.1 гр. 4) + (стр. 3.2 гр. 3 х стр. 3.2 гр. 4) + (стр. 3.3 гр. 3 х стр. 3.3 гр. 4)	(стр. 3.1 гр. 3 х стр. 3.1 гр. 5) + (стр. 3.2 гр. 3 х стр. 3.2 гр. 5) + (стр. 3.3 гр. 3 х стр. 3.3 гр. 5)
3.1	Число индивидуальных посещений выставок и экспозиций, тыс. человек	45 %	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
3.2	Число экскурсионных посещений, тыс. человек	25 %	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период

№ п/п	Показатель потребительского спроса	Вес показателя	Фактическое значение	Плановое значение
1	2	3	4	5
3.3	Число предметов основного фонда на конец года, единиц	30 %	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 8-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
4	Показатель потребительского спроса на услуги театров	X	(стр. 4.1 гр. 3 x стр. 4.1 гр. 4) + (стр. 4.2 гр. 3 x стр. 4.2 гр. 4) + (стр. 4.3 гр. 3 x стр. 4.3 гр. 4)	(стр. 4.1 гр. 3 x стр. 4.1 гр. 5) + (стр. 4.2 гр. 3 x стр. 4.2 гр. 5) + (стр. 4.3 гр. 3 x стр. 4.3 гр. 5)
4.1	Число мероприятий, единиц	35 %	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
4.2	Численность зрителей, тыс. человек	35 %	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
4.3	Поступления от мероприятий, тыс. рублей	30 %	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 9-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
5	Показатель потребительского спроса на услуги концертных организаций	X	(стр. 5.1 гр. 3 x стр. 5.1 гр. 4) + (стр. 5.2 гр. 3 x стр. 5.2 гр. 4) + (стр. 5.3 гр. 3 x стр. 5.3 гр. 4)	(стр. 5.1 гр. 3 x стр. 5.1 гр. 5) + (стр. 5.2 гр. 3 x стр. 5.2 гр. 5) + (стр. 5.3 гр. 3 x стр. 5.3 гр. 5)

№ п/п	Показатель потребительского спроса	Вес показателя	Фактическое значение	Плановое значение
1	2	3	4	5
5.1	Число мероприятий, единиц	30 %	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
5.2	Численность зрителей, тыс. человек	40 %	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
5.3	Поступления от мероприятий, тыс. рублей	30 %	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 12-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
6	Показатель потребительского спроса на услуги парков культуры и отдыха	X	(стр. 6.1 гр. 3 x стр. 6.1 гр. 4) + (стр. 6.2 гр. 3 x стр. 6.2 гр. 4)	(стр. 6.1 гр. 3 x стр. 6.1 гр. 5) + (стр. 6.2 гр. 3 x стр. 6.2 гр. 5)
	Число культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, единиц	50 %	Показатели отчета по форме 11-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 11-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период
	Число посетителей культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, тыс. человек	50 %	Показатели отчета по форме 11-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за отчетный период	Показатели отчета по форме 11-НК по субъекту Российской Федерации (муниципальному образованию) за предыдущий отчетный период

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Примерному положению об оценке эффективности деятельности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования)

**Информация о достижении показателей результата деятельности**  
**\_\_\_\_\_ (наименование организации культуры)**  
**за \_\_\_\_\_ (отчетный период)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель результата</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность представления отчетности</b>	<b>Плановое значение (на отчетный период)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Показатели результата использования финансовых средств организациями культуры		
2	Показатели результата для оценки эффективности работы по повышению потребительского спроса на услуги организаций культуры		
3	Показатели результата для оценки эффективности использования имущества организациями культуры		
4	Показатели результата для оценки эффективности использования рабочего времени на оказание услуг		

Дата представления \_\_\_\_\_

Подпись руководителя организации культуры \_\_\_\_\_



## **Порядок оценки эффективности деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры на основании сводной оценки эффективности (по формуле)**

1. Настоящий порядок регламентирует проведение оценки эффективности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также их функциональной специфики. Порядок оценки эффективности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг, а также их функциональной специфики (далее – Порядок) подготовлен:

– во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. № Пр-675;

– в соответствии с приказом Министерства культуры Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 806 «Об утверждении примерной формы соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации об обеспечении достижения в 2014–2018 годах целевых показателей (нормативов) оптимизации сети государственных (муниципальных) учреждений культуры, определенных региональным планом мероприятий (“дорожной картой”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”».

2. В целях настоящего Порядка используются следующие понятия:

– «организация культуры» – государственная (муниципальная) организация, созданная учредителем (собственником или уполномоченным им органом) для осуществления культурной деятельности некоммерческого характера, финансируемая им полностью или частично и использующая имущество учредителя на праве оперативного управления;

– «показатели результата» – количественно измеримые показатели, имеющие непосредственное отношение к цели культурной деятельности некоммерческого характера организации культуры и способные характеризовать степень ее достижения;

– «результативность» – степень достижения показателя результата;

– «эффективность» – результативность относительно затрат (денежных средств, рабочего времени и т.п.), определяемая отношением показателей результата к показателям соответствующих затрат, обеспечивших его получение.

3. Порядок предназначен для использования органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере культуры, органами местного самоуправления в сфере культуры, а также подведомственными учреждениями органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органами местного самоуправления в сфере культуры, осуществляющих мониторинг эффективности деятельности организаций культуры.

4. Задачей проведения оценки эффективности организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) с учетом качества и доступ-

ности услуг, а также их функциональной специфики (далее – оценка) является выявление эффективных и недостаточно эффективных организаций культуры.

5. Для обеспечения проведения оценки организации культуры ежеквартально, в течение одного календарного месяца по окончании отчетного квартала, представляют в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (орган местного самоуправления) в сфере культуры информацию о достижении показателей результата деятельности организации культуры за соответствующий отчетный период (далее – информация). Форма информации и ее заполнение осуществляется в соответствии с Положением об оценке эффективности организаций культуры с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики организаций культуры субъекта Российской Федерации (муниципального образования) (далее – Положение).

6. Положение утверждается нормативным актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (муниципальным правовым актом органа местного самоуправления) в сфере культуры и предусматривает:

- направления оценки и их удельный вес в оценке;
- показатели результата по каждому из направлений оценки;
- методику расчета результативности и эффективности по направлениям оценки.

7. Представленная организациями культуры информация подлежит проверке представителями органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления) в сфере культуры в течение 10 календарных дней на предмет достоверности фактических и плановых значений показателей результата и соответствия их расчета требованиям Положения.

8. Не позднее, чем по истечении 45 дней с даты окончания отчетного периода, орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (орган местного самоуправления) в сфере культуры осуществляет проведение оценки и формирует перечень организаций культуры, упорядоченный в зависимости от значения показателей совокупной эффективности по результатам оценки (далее – перечень). Форма перечня утверждается согласно приложению к настоящему Порядку. Также осуществляется расчет среднего значения показателя сводной оценки эффективности по всем однотипным организациям культуры.

9. Сводная оценка эффективности определяется по формуле:

$$CEi = (E_1 \times V_1) + (E_2 \times V_2) + (E_n \times V_n), \text{ где}$$

$CEi$  – показатель сводной эффективности,

$E_n$  – показатель эффективности по направлению оценки,

$V_n$  – удельный вес направления в оценке.

**10.** Расчет среднего значения показателя сводной оценки эффективности по всем однотипным организациям культуры осуществляется по формуле:

$$SCE = \frac{CE_1 + CE_2 + CE_n}{N}, \text{ где}$$

$SCE$  – среднее значение показателя сводной оценки,

$CE_n$  – показатель сводной оценки по учреждению,

$N$  – количество организаций культуры, участвующих в оценке.

**11.** По завершении оценки для формирования перечня осуществляется следующая интерпретация значений сводной оценки эффективности деятельности:

Значение показателя сводной оценки	Интерпретация значений сводной оценки
$CE_i \geq 1,1 \times SCE$	Высокоэффективная
$0,8 \times SCE \leq CE_i < 1,1 \times SCE$	Достаточно эффективная
$0,5 \times SCE \leq CE_i < 0,8 \times SCE$	Низкоэффективная
$CE_i < 0,5 \times SCE$	Неэффективная

**12.** Сформированный перечень доводится до сведения организаций культуры. При этом организации культуры с низкой эффективностью и неэффективные организации культуры обязываются разработать и представить в месячный срок план мероприятий по обеспечению эффективности собственной деятельности. Кроме того, руководители неэффективных организаций обязаны представить письменные объяснения причин их низкой эффективности.

**13.** Результаты оценки используются при:

– перезаключении контракта (трудового договора) с руководителем организации культуры;

– установлении государственных (муниципальных) заданий, в том числе в части определения объемов и финансового обеспечения оказания государственных (муниципальных) услуг;

– определении состава государственного (муниципального) имущества, закрепляемого за организацией культуры на праве оперативного управления, и определения расходов на его содержание;

– определения оптимальной численности персонала организации культуры.

**Приложение**  
к Порядку оценки эффективности деятельности организаций культуры  
с учетом качества и доступности услуг, а также функциональной специфики  
организаций культуры субъекта Российской Федерации  
(муниципального образования)

**Перечень организаций культуры по результатам оценки эффективности  
деятельности организаций культуры субъекта Российской Федерации  
(муниципального образования) с учетом качества и доступности услуг,  
а также их функциональной специфики**

№ п/п	Организация культуры	Показатель сводной оценки	Эффективность по направлениям оценки			
			Направ- ление 1	Направ- ление 2	Направ- ление 3	Направ- ление 4
Организации культуры с высокой эффективностью						
Организации культуры с достаточной эффективностью						
Организации культуры с низкой эффективностью						
Неэффективные организации культуры						
Среднее значение показателя сводной оценки эффективности по всем организациям культуры						

**РАЗДЕЛ IV НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ  
МИНКУЛЬТУРЫ РОССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ)  
ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ**

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ**

**от 28 июня 2013 г. N 920**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ  
ПО РАЗРАБОТКЕ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ  
СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,  
ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ  
ПО ВИДАМ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОСНОВНЫМ  
КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ**

В соответствии с пунктом 3 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909), пунктом 1 раздела V Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 2, ст. 137), приказываю:

1. Утвердить 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 согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Н.А. Малакова.

Врио Министра  
В.В. АРИСТАРХОВ

**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**

1. Настоящие 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 (далее – Методические рекомендации) разработаны во исполнение пункта 3 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, пунктом 1 раздела V Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2606-р в целях совершенствования системы оплаты труда.

2. Методические рекомендации разработаны для использования органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при разработке ими показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (далее – показатели эффективности).

3. Показатели эффективности рекомендуется разработать для каждого типа учреждений культуры:

- общедоступные (публичные) библиотеки;
- музеи;
- театры;
- организации культурно-досугового типа;
- парки культуры и отдыха;
- цирки, цирковые коллективы;
- зоопарки;
- концертные организации, самостоятельные коллективы;
- производство, прокат и показ фильмов;
- радиовещание и телевидение;
- архивы;
- прочие учреждения стационарного и передвижного характера.

4. За основу при разработке показателей эффективности рекомендуется использовать показатели и индикаторы, установленные в следующих нормативных правовых актах:

- Государственной программе Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. N 2567-р;

- Федеральной целевой программе «Культура России (2012 – 2018 годы)», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. N 186;

- Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2606-р;

а также указанных в ведомственных перечнях государственных (муниципальных) услуг (работ), перечнях критериев оценки деятельности государственных (муниципальных) учреждений культуры, положениях о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных (муниципальных) учреждений культуры, иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации или муниципального образования.

5. При разработке показателей эффективности рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

- обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;

- целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных «дорожными картами», включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показатели по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации;

- показатели выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (работ); показатели качества оказания государственных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

- объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

- расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

- реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

Примерный перечень показателей эффективности приведен в приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям.

6. Динамическими характеристиками показателей эффективности деятельности являются:

- степень фактического изменения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (в необходимых случаях по сравнению с предыдущим периодом либо по сравнению со среднемесячным, среднеквартальным показателем);

- степень фактического изменения показателя по сравнению с установленным планом на соответствующий период.

7. В показателях эффективности деятельности руководителей рекомендуется учитывать в том числе:

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

8. При формировании показателей эффективности деятельности основных категорий работников рекомендуется учитывать следующее:

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

9. Показатели эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников рекомендуются к утверждению.

10. Примерный перечень показателей эффективности, приведенный в приложении 1 к настоящим Методическим рекомендациям, носит рекомендательный характер.

Приложение 1  
к Методическим рекомендациям 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  
от 28 июня 2013 г. N 920

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ ПО ВИДАМ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОСНОВНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ**

### **I. Показатели эффективности деятельности по видам учреждений культуры**

#### **Общедоступные (публичные) библиотеки**

- 1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
- 2) объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров);

- 3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);
- 4) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в том числе:
  - 4.1. количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);
- 5) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц);
- 6) количество отреставрированных документов (экземпляров);
- 7) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе:
  - 7.1. количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
- 8) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);
- 9) количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
- 10) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);
- 11) количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).

### **Музеи**

- 1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
- 2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);
- 3) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);
- 4) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году/количество отреставрированных музейных предметов (единиц);
- 5) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);
- 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);
- 7) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);
- 8) количество выставок (выставочных проектов) музея (единиц);
- 9) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);
- 10) количество посещений Интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (единиц).

### **Театры**

- 1) количество новых и капитально-возобновленных спектаклей всего (единиц), в том числе:
  - 1.1. количество новых и капитально-возобновленных спектаклей для детско-юношеской аудитории;

- 2) количество публичных показов спектаклей всего (единиц), в том числе:
  - 2.1. количество публичных показов спектаклей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);
  - 2.2. количество публичных показов спектаклей на выезде и гастролях (всего), в том числе:
    - 2.2.1. количество публичных показов спектаклей на выезде и гастролях в пределах своей территории;
    - 2.2.2. количество публичных показов спектаклей на гастролях по России;
    - 2.2.3. количество публичных показов спектаклей на гастролях за рубежом;
  - 2.3. количество публичных показов спектаклей для детско-юношеской аудитории (единиц);
- 3) количество зрителей согласно реализованным билетам (человек) (данные о числе зрителей указывает в своем отчете та организация, которая производила продажу билетов (которой принадлежит билетная книжка)), в том числе:
  - 3.1. количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);
  - 3.2. количество зрителей на выезде (всего), в том числе:
    - 3.2.1. количество зрителей на выездах и гастролях в пределах своей территории;
    - 3.2.2. количество зрителей на гастролях по России;
  - 3.3. количество зрителей на мероприятиях для детско-юношеской аудитории;
- 4) средняя заполняемость зала на стационаре (процентов) (для учреждений, ведущих билетное хозяйство, согласно реализованным билетам);
- 5) количество новых постановок спектаклей по произведениям современной российской драматургии (написанным не ранее 1992 г.) (единиц)/количество показов спектаклей по произведениям современной российской драматургии (написанным не ранее 1992 г.) (единиц) (для театров драмы);
- 6) количество новых постановок спектаклей по произведениям современных композиторов (написанных не ранее 1960 г.), а также постановок современных хореографов (единиц)/количество показов спектаклей по произведениям современных композиторов (написанных не ранее 1960 г.), а также постановок современных хореографов (единиц) (для театров оперы и балета).

### **Организации культурно-досугового типа**

- 1) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 3) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ (единиц)
  - 3.1. доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);
- 4) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);
- 5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов);
- 6) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);
- 7) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

### **Парки культуры и отдыха**

- 1) количество посетителей платных мероприятий парка (единиц);
- 2) количество постоянных посетителей парка, занимающихся в секциях, кружках и других творческих формированиях (единиц);
- 3) число проведенных платных мероприятий (единиц);
- 4) число видов услуг, оказываемых посетителям (единиц).

### **Цирки, цирковые коллективы**

- 1) количество новых и возобновленных программ и представлений (единиц);
- 2) количество публичных показов программ и представлений на стационаре (единиц);
- 3) количество публичных показов цирковых программ и представлений на гастрольях за пределами своей территории в России (единиц);
- 4) количество публичных показов цирковых программ, на гастрольях за рубежом (единиц);
- 5) количество зрителей согласно реализованным билетам на публичных показах программ (человек) (данные о числе зрителей указывает в своем отчете та организация, которая производила продажу билетов (которой принадлежит билетная книжка));
- 6) средняя заполняемость зала на стационаре (процентов) (для учреждений, ведущих билетное хозяйство, согласно реализованным билетам);
- 7) доля новых (возобновленных) цирковых программ в общем количестве представлений цирка (единиц).

### **Зоопарки**

- 1) количество посетителей зоопарка (единиц);
- 2) количество животных, включенных в российскую Красную книгу в коллекции зоопарка (единиц);
- 3) количество животных, давших потомство в неволе, в коллекции зоопарка (единиц);
- 4) число видов услуг, оказываемых посетителям зоопарка (единиц);
- 5) количество экскурсий в зоопарке (единиц).

### **Концертные организации, самостоятельные коллективы**

- 1) количество новых и возобновляемых концертных программ всего (единиц), в том числе:
  - 1.1. количество новых и возобновляемых концертных программ для детско-юношеской аудитории;
  - 2) количество публичных показов концертных программ всего (единиц), в том числе:
    - 2.1. количество публичных показов концертных программ на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);
    - 2.2. количество публичных показов на выезде и гастрольях всего, в том числе:
      - 2.2.1. количество публичных показов концертных программ на выезде и гастрольях в пределах своей территории;
      - 2.2.2. количество публичных показов концертных программ на гастрольях по России;

2.2.3. количество публичных показов концертных программ на гастролях за рубежом;

2.3. количество публичных показов концертных программ для детско-юношеской аудитории;

2.4. количество концертов, в программу которых включены премьерные произведения (мировая или российская премьера);

2.5. количество концертов, в программу которых включены произведения современных отечественных композиторов (написанных не ранее 1960 г.);

2.6. количество концертов с участием молодых солистов и дирижеров (до 30 лет);

3) количество зрителей согласно реализованным билетам всего (человек) (данные о числе зрителей указывает в своем отчете та организация, которая производила продажу билетов (которой принадлежит билетная книжка)), в том числе:

3.1. количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);

3.2. количество зрителей на выезде всего, в том числе:

3.2.1. количество зрителей на выездах и гастролях в пределах своей территории;

3.2.2. количество зрителей на гастролях по России;

3.2.3. количество зрителей на концертах для детско-юношеской аудитории;

4) средняя заполняемость зрительного зала на стационаре (процентов) (для учреждений, ведущих билетное хозяйство, согласно реализованным билетам).

### **Производство, прокат и показ фильмов**

1) количество выданных для проката кино- и видеофильмов и программ (единиц);

2) доля фильмов российского производства в общем объеме проката (процентов);

3) доля ретроспективных показов в репертуаре кинотеатра за отчетный период по сравнению с предыдущим годом (процентов);

4) количество кино- и видеоустановок (единиц);

5) количество киносеансов (единиц);

6) средняя посещаемость киносеансов (единиц);

7) объем фильмофонда (тыс. экземпляров);

8) количество цифрового оборудования в кинотеатрах с возможностью 3D показа (единиц).

### **Радиовещание и телевидение**

1) доля населения, обеспеченного многоканальным вещанием с гарантированным предоставлением обязательных телерадиоканалов заданного качества, по сравнению с предыдущим годом (процентов);

2) количество телеканалов свободного доступа (единиц);

3) доля населения, охваченного региональным телерадиовещанием, по сравнению с предыдущим годом (процентов);

4) доля населения, охваченного теле- и радиоповещением о чрезвычайных ситуациях, по сравнению с предыдущим годом (процентов);

5) доля охвата населения теле- и радиовещанием в труднодоступных местах по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6) количество программ, обеспечивающих интерактивную связь с населением через прямые эфиры с представителями органов местного самоуправления и руководителями муниципальных (единиц).

## **Архивы**

- 1) количество пользователей архивной информацией, включая пользователей сайта учреждения (человек);
- 2) количество принятых на хранение документов Архивного фонда субъекта (единиц хранения);
- 3) количество справок, консультаций для пользователей всего (единиц), в том числе: количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
- 4) количество оцифрованных документов (единиц);
- 5) объем издательской продукции (единиц).

## **II. Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам государственных (муниципальных) учреждений, их руководителям и основным категориям работников**

- 1) выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);
- 2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);
- 3) достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (процентов);
- 4) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);
- 5) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 7) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);
- 8) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);
- 9) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);
- 10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан; без экскурсоведения) (единиц);
- 11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);
- 12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);
- 13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);
- 14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

- 15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);
- 16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);
- 17) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);
- 18) количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);
- 19) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);
- 20) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет);
- 21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет).

## **МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПРИКАЗ**

**от 30 декабря 2014 г. N 2479**

### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ (БИБЛИОТЕК, ФИЛЬМОФОНДОВ, ЗООПАРКОВ, МУЗЕЕВ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУЗЕЙНОГО ТИПА) С УЧЕТОМ ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ**

В соответствии с пунктом 4 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 N 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 2, ст. 137; 2014, N 19, ст. 2470), приказываю:

1. Утвердить Методические рекомендации по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра культуры Российской Федерации Н.А. Малакова.

Министр  
В.Р. МЕДИНСКИЙ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ФОРМИРОВАНИЮ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ (БИБЛИОТЕК, ФИЛЬМОФОНДОВ, ЗООПАРКОВ,  
МУЗЕЕВ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУЗЕЙНОГО ТИПА) С УЧЕТОМ  
ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ**

**I. Общие положения**

1. Настоящие методические рекомендации по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики (далее – Методические рекомендации) разработаны в целях реализации пункта 2 Правил разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 N 804 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 46, ст. 4583) в соответствии с пунктом 4 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 N 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 2, ст. 137; 2014, N 19, ст. 2470), Методическими рекомендациями для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2013 N 235 (Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2013, N 8) (далее – приказ N 235) и Методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 N 504 (Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2013, N 12) (далее – приказ N 504), а также руководствуясь Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544; 2010, N 52 (ч. I), ст. 7104; 2012, N 21, ст. 2652; N 40, ст. 5456; 2013, N 5, ст. 396; 2014, N 4, ст. 373), для предоставления методической помощи библиотекам, фильмофондам, зоопаркам, музеям и другим организациям музейного типа в установ-

лении необходимой штатной численности персонала, позволяющей оказать заданное (определенное) количество услуг (объем работ) при типовых организационно-технических условиях деятельности указанных учреждений с учетом специфики отрасли при введении в действие типовых отраслевых норм труда.

Настоящие Методические рекомендации предлагаются для применения в соответствующих государственных (муниципальных) учреждениях культуры независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

2. В целях формирования штатной численности библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа в Методических рекомендациях используются следующие определения и понятия:

нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда <1>;

-----

<1> Статьи 160, 161 Трудового Кодекса Российской Федерации.

типовая (отраслевая) норма времени – затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги в сфере культуры одним или группой работников соответствующей квалификации учреждений культуры;

типовая (отраслевая) норма численности – установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций или объемов работ в учреждениях культуры;

типовая (отраслевая) норма обслуживания (выработки) – количество объектов <1>, которые работник или группа работников соответствующей квалификации учреждений культуры обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени;

-----

<1> Число пользователей, посетителей, посещений, экспонатов (музейных предметов), библиографических изданий, публикаций и записей, нотных изданий, видов (подвидов) животных и т.п.

основной персонал государственного (муниципального) учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечни должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждены приказом Минкультуры России от 05.05.2014 N 763 (зарегистрирован в Минюсте России 24.06.2014 N 32841);

вспомогательный персонал государственного (муниципального) учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской

Федерации, утвержден приказом Минкультуры России от 25.09.2014 N 1668 (зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 N 34335);

административно-управленческий персонал государственного (муниципального) учреждения культуры – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного (муниципального) учреждения.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержден приказом Минкультуры России от 08.04.2013 N 325 (зарегистрирован в Минюсте России 05.07.2013 N 28994).

3. Ответственность за состояние нормирования труда в учреждении несет работодатель. Организация работы, связанной с нормированием труда, включая проведение организационно-технических мероприятий, внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшение организации труда, может осуществляться как непосредственно руководителем учреждения, так и руководителем в установленном порядке может быть поручена одному из его заместителей.

С учетом численности работников и специфики деятельности учреждения для формирования или пересмотра штатной численности государственных (муниципальных) учреждений, а также выполнения работ, связанных с нормированием труда, рекомендуется создать специализированное структурное подразделение (службу) по нормированию труда. При его отсутствии выполнение работ, связанных с нормированием труда, может быть возложено на структурное подразделение (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности учреждения, организации труда и заработной платы.

Пересмотр норм труда на уровне учреждений рекомендуется осуществлять через каждые 5 лет с даты их утверждения и введения в действие, а также при изменении организации труда, внедрении новой техники и технологии.

4. При расчете норм труда и штатной численности в государственных (муниципальных) учреждениях рекомендуется учитывать все факторы, влияющие на величину затрат труда и условия выполнения работ:

технические – параметры технологического процесса, оборудования, приспособлений, требования к качеству продукции, услуг;

организационные – характеристики организации трудовых процессов, в том числе организации рабочих мест, систем и видов обслуживания, методов и приемов труда;

санитарно-гигиенические – характеристики производственной среды (освещенность рабочих мест, температура воздуха, шум, вибрация и другие);

психофизиологические – показатели, характеризующие влияние трудовых процессов на организм работника (затраты физической и умственной энергии, степень утомления и так далее);

социальные – характеристики профессионально-квалификационного уровня персонала, отношения к труду и другие (потери рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины, временной нетрудоспособности, текучести кадров и т.п.);

правовые – продолжительность рабочего времени, формы организации труда, условия выполнения работ и иные, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

структурные, экономические и другие факторы.

## **II. Формирование штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики**

5. Определение штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) осуществляется на основе типовых отраслевых норм труда.

5.1. Формирование штатной численности государственных (муниципальных) учреждений рекомендуется проводить применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения по следующим категориям персонала:

- основной;
- вспомогательный;
- административно-управленческий.

5.2. При расчете численности персонала рекомендуется определять трудозатраты по видам норм, которые представлены в типовых, отраслевых, межотраслевых и иных сборниках норм труда.

5.3. При отличии организационно-технических условий выполнения работ от тех, которые представлены в типовых сборниках норм труда, учреждения вносят изменения в показатели норм труда.

5.4. При отсутствии показателей норм труда на работы, которые выполняются в учреждении, в типовых сборниках по ним разрабатываются локальные (местные) нормы труда.

5.5. Штатная численность работников государственного (муниципального) учреждения культуры рассчитывается на основе норм труда с учетом плановых невыходов, устанавливаемых по данным бухгалтерского учета:

$$Ч_{Ш} = Ч_{Н} \cdot K_{н}, \quad (1)$$

где  $Ч_{Ш}$  – штатная численность персонала учреждения культуры;

$Ч_{Н}$  – нормативная численность;

$K_{н}$  – плановый коэффициент невыходов (отпуска, временная нетрудоспособность

и т.д.), определяемый как  $K_{н} = 1 + \frac{\% \text{ НЕВЫХОДОВ}}{100}$ .

5.6. Нормативная численность основного и вспомогательного персонала учреждений культуры определяется с учетом специфики деятельности учреждения на основе норм численности, времени, обслуживания.

6. Формирование штатной численности работников библиотек и музеев.

Нормативная численность работников библиотек и музеев определяется на основе типовых показателей норм времени по видам работ по следующей формуле:

$$Ч_{Н} = T_{общ.} / \Phi_{рв}, \quad (2)$$

где:  $Ч_{Н}$  – нормативная численность сотрудников учреждения;

$T_{общ.}$  – общие трудозатраты на объем работ планируемого периода, чел. · час.;

$\Phi_{рв}$  – фонд рабочего времени на планируемый период, час.;

Общие трудозатраты на оказание услуг библиотеками (музеями) определяются по следующей формуле:

$$T_{\text{общ.}} = \sum_{i=1}^n H_{\text{вр}i} \cdot O_i, (3)$$

где:  $H_{\text{вр}i}$  – показатель типовой нормы времени на  $i$ -й вид работ, в минутах;

$O_i$  – плановый объем выполнения  $i$ -го вида работ за регламентированный период времени, в условных единицах.

7. Формирование штатной численности работников фильмофондов.

Нормативная численность работников фильмофондов определяется на основе норм времени и выработки.

Нормативная численность работников фильмофондов на основе норм времени рассчитывается по формулам 2, 3.

Нормативная численность основного и вспомогательного персонала на основе норм выработки определяется по следующей формуле:

$$Ч_H = \sum_{i=1}^n \frac{O_i}{H_{\text{выр}i}}, (4)$$

где:  $Ч_H$  – нормативная численность работников, чел.;

$O_i$  – показатель планового объема  $i$ -го вида работ на год, в условных единицах;

$H_{\text{выр}i}$  – норма выработки  $i$ -го вида работ за год, в условных единицах.

8. Формирование штатной численности работников зоопарков.

Нормативная численность работников зоопарка определяется на основе норм обслуживания, норм численности и норм времени.

Нормативная численность работников зоопарков на основе норм времени рассчитывается по формулам 2, 3.

9. Формирование штатной численности персонала с учетом введения в действие норм труда осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, приказами N 235 и N 504 и с учетом мнения представительного органа работников.

### **III. Пересмотр штатной численности работников библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа**

10. Пересмотр штатной численности работников библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа осуществляется на основе результатов изменений норм труда <1>.

-----  
<1> В течение года допускаются изменения штатной численности при условии отличия от действующих организационно-производственных, бюджетных и иных требований для выполнения работ.

Внесение изменений в типовые нормы труда работников указанных учреждений осуществляется при следующих условиях:

- отличие организационно-технических условий выполнения работ от тех, которые представлены в типовых сборниках норм труда;
- отсутствие показателей норм труда на работы, которые выполняются в учреждении (при изменении регламентов и стандартов оказания услуг, выполнения работ).

11. В этих целях рекомендуется применять аналитический метод нормирования труда с использованием двух видов наблюдений (фотографии рабочего времени и хронометража), данных учета и отчетности, результатов анализа организации труда и разработки мер по ее совершенствованию.

12. Порядок проведения работ для библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа осуществляется поэтапно в следующем порядке <1>:

-----  
<1> Приказ Минтруда России от 31.05.2013 N 235.

- определение работ, по которым условия выполнения отличаются от типовых;
- выбор рабочих мест для проведения исследований;
- проведение исследований на выбранных рабочих местах;
- обработка результатов исследований;
- расчет показателей норм труда по результатам исследований;
- внесение изменений в типовые нормы труда по результатам расчета.

## **МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПРИКАЗ**

**от 9 июня 2015 г. N 1762**

### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОБЩИХ ТРЕБОВАНИЙ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ НОРМАТИВНЫХ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, КИНЕМАТОГРАФИИ, АРХИВНОГО ДЕЛА, ПРИМЕНЯЕМЫХ ПРИ РАСЧЕТЕ ОБЪЕМА СУБСИДИИ НА ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) ЗАДАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ (ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ) ГОСУДАРСТВЕННЫМ (МУНИЦИПАЛЬНЫМ) УЧРЕЖДЕНИЕМ**

В соответствии с абзацем вторым пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст. 3823; 2007, N 18, ст. 2117; 2009, N 1, ст. 18; 2010, N 19, ст. 2291; 2013, N 31, ст. 4191) приказываю:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением (далее – Общие требования, государственное (муниципальное) задание).

2. Нормативные затраты на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, кинематографии, архивного дела (далее – в сфере культуры), определяемые с соблюдением Общих требований, применяются при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания, начиная с государственных (муниципальных) заданий на 2016 год (на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов).

3. Значения базовых нормативов затрат и отраслевых корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат на оказание государственных услуг в сфере культуры федеральными государственными учреждениями, определяемые в соответствии с Общими требованиями, утверждаются федеральными органами государственной власти (федеральными государственными органами), осуществляющими функции и полномочия учредителя федерального государственного учреждения, но не позднее срока формирования государственных заданий на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов.

4. Рекомендовать высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации (местным администрациям) установить (при необходимости) на переходный период, но не позднее срока формирования государственных (муниципальных) заданий на 2018 год (на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов) поэтапное применение отдельных нормативных затрат при определении объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, рассчитанных с соблюдением Общих требований.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра культуры Российской Федерации Н.А. Малакова.

Министр  
В.Р. МЕДИНСКИЙ

Утверждены  
приказом Министерства культуры  
Российской Федерации  
от 09.06.2015 N 1762

**ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ  
НОРМАТИВНЫХ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
(МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ,  
КИНЕМАТОГРАФИИ, АРХИВНОГО ДЕЛА, ПРИМЕНЯЕМЫХ  
ПРИ РАСЧЕТЕ ОБЪЕМА ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО)  
ЗАДАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
(МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УСЛУГ (ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ)  
ГОСУДАРСТВЕННЫМ (МУНИЦИПАЛЬНЫМ) УЧРЕЖДЕНИЕМ**

**I. Общие положения**

1. Настоящие Общие требования разработаны в соответствии с положениями абзаца второго пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст. 3823; 2007, N 18, ст. 2117; 2009, N 1, ст. 18; 2010, N 19, ст. 2291; 2013, N 31, ст. 4191) и устанавливают

правила определения нормативных затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, кинематографии, архивного дела (далее – в сфере культуры), применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением (далее – нормативные затраты).

2. Нормативные затраты на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры определяются:

исходя из содержащейся в базовом (отраслевом) перечне государственных и муниципальных услуг и работ, утвержденном Министерством культуры Российской Федерации по виду деятельности культура, кинематография, архивное дело <1> (далее – базовый (отраслевой) перечень), информации о единице показателя, характеризующего объем государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, и показателей, отражающих содержание и (или) условия (формы) оказания государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры (далее – показатели отраслевой специфики);

-----  
<1> Пункт 7 Перечня видов деятельности, по которым федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, формируются базовые (отраслевые) перечни государственных и муниципальных услуг и работ, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 16 июня 2014 г. N 49н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 июля 2014 г., регистрационный N 33056).

на основе базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры и корректирующих коэффициентов к базовому нормативу затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, определяемых в соответствии с порядками, принятыми Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, местной администрацией на основании пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации (далее – порядки, принятые на основании пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации), с соблюдением настоящих Общих требований.

Нормативные затраты на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, рассчитанные с соблюдением настоящих Общих требований, не могут приводить к превышению объема бюджетных ассигнований, предусмотренных законом (решением) о бюджете на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания.

3. Базовый норматив затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры.

4. В базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, включаются:

затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, включая страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – начисления на выплаты по оплате труда);

затраты на приобретение материальных запасов и особо ценного движимого имущества, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры с учетом срока полезного использования (в том числе затраты на арендные платежи);

иные затраты, непосредственно связанные с оказанием государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры.

5. В базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры включаются:

затраты на коммунальные услуги;

затраты на содержание объектов недвижимого имущества, необходимых для выполнения государственного (муниципального) задания и для общехозяйственных нужд, в том числе на основании договора аренды (финансовой аренды) или договора безвозмездного пользования (далее – имущество, необходимое для выполнения государственного (муниципального) задания (в том числе затраты на арендные платежи));

затраты на содержание объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для выполнения государственного (муниципального) задания (в том числе затраты на арендные платежи);

затраты на приобретение услуг связи;

затраты на приобретение транспортных услуг;

затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры;

затраты на прочие общехозяйственные нужды.

6. Корректирующие коэффициенты к базовому нормативу затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, применяемые при расчете нормативных затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, состоят из:

территориального корректирующего коэффициента, включающего территориальный корректирующий коэффициент на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда и территориальный корректирующий коэффициент на коммунальные услуги и на содержание недвижимого имущества;

отраслевого корректирующего коэффициента к базовому нормативу затрат, отражающего отраслевую специфику государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры.

7. При определении базового норматива затрат рассчитываются затраты, необходимые для оказания государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, с соблюдением показателей качества оказания государственной (муниципальной)

услуги в сфере культуры, а также показателей отраслевой специфики, отраслевой корректирующий коэффициент при которых принимает значение, равное «1».

8. При определении базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры применяются нормы, выраженные в натуральных показателях (рабочее время работников, материальные запасы, особо ценное движимое имущество, топливо, электроэнергия и другие ресурсы, используемые для оказания государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры) (далее – нормы, выраженные в натуральных показателях), установленные нормативными правовыми (муниципальными правовыми) актами, а также межгосударственными, национальными (государственными) стандартами Российской Федерации, строительными нормами и правилами, санитарными нормами и правилами, стандартами, порядками и регламентами оказания государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры (далее – стандарт оказания услуги).

При отсутствии норм, выраженных в натуральных показателях, установленных стандартом оказания услуги, в отношении государственной услуги в сфере культуры, оказываемой федеральными государственными учреждениями, нормы, выраженные в натуральных показателях, определяются на основе анализа и усреднения показателей деятельности федерального государственного учреждения, которое имеет минимальный объем затрат на оказание единицы государственной услуги в сфере культуры при выполнении требований к качеству оказания государственной услуги в сфере культуры, отраженных в базовом (отраслевом) перечне (далее – метод наиболее эффективного учреждения), либо на основе медианного значения по федеральным государственным учреждениям, оказывающим государственную услугу в сфере культуры (далее – медианный метод) <1>.

-----

<1> Для каждой государственной услуги выбирается один из методов.

Высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации (местная администрация) при отсутствии норм, выраженных в натуральных показателях, установленных стандартом оказания услуги, использует методы, указанные в абзаце втором настоящего пункта, либо устанавливает правила определения норм, выраженных в натуральных показателях, отличные от метода, указанного в абзаце втором настоящего пункта, в соответствии с порядком, принятым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (местной администрацией) (далее – иной метод).

Значения норм, выраженных в натуральных показателях, установленных стандартом оказания услуги, либо методом наиболее эффективного учреждения, либо медианным методом, либо иным методом (далее – натуральная норма), необходимых для определения базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, определяются по каждой государственной (муниципальной) услуге в сфере культуры с указанием ее наименования и уникального номера реестровой записи из базового (отраслевого) перечня.

9. Значения базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры и корректирующих коэффициентов к базовому нормативу затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры утверждаются в соответствии с порядками, принятыми на основании пун-

кта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, с учетом положений пунктов 10, 11 настоящих Общих требований.

10. Значение базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры с указанием ее наименования и уникального номера реестровой записи из базового (отраслевого) перечня утверждается общей суммой, в том числе в разрезе:

суммы затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры;

суммы затрат на коммунальные услуги и содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного (муниципального) задания (в том числе затраты на арендные платежи).

При утверждении значения базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере культуры, оказываемой федеральным государственным учреждением, дополнительно указывается информация о натуральных нормах, необходимых для определения базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере культуры, согласно приложению к настоящим Общим требованиям.

При утверждении значения базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, оказываемой государственным учреждением субъекта Российской Федерации (муниципальным учреждением), указывается информация о натуральных нормах, необходимых для определения базового норматива затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры, включающая наименование натуральной нормы, ее значение и источник указанного значения (нормативный правовой акт (вид, дата, номер), утверждающий стандарт оказания услуги в сфере культуры, а при его отсутствии слова «Метод наиболее эффективного учреждения», либо слова «Медианный метод», либо слова «Иной метод»), в соответствии с порядком, принятым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (местной администрацией).

11. Значение отраслевого корректирующего коэффициента утверждается по каждой государственной (муниципальной) услуге в сфере культуры с указанием ее наименования и уникального номера реестровой записи из базового (отраслевого) перечня, а также наименования показателя отраслевой специфики.

12. Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере культуры федеральными государственными учреждениями рассчитываются в соответствии с положениями главы II настоящих Общих требований.

Высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации (местная администрация) применяет порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры государственными (муниципальными) учреждениями, установленный для федеральных государственных учреждений (далее – учреждение) в соответствии с положениями главы II настоящих Общих требований, либо порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере культуры государственными (муниципальными) учреждениями, установленный высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (местной администрацией) на основании пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного Кодекса с соблюдением положений, определенных главой I настоящих Общих требований.

## II. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере культуры, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения государственного задания

13. Нормативные затраты на оказание  $i$ -ой государственной услуги в сфере культуры ( $N_i$ ) (далее –  $i$ -ая государственная услуга) рассчитываются по следующей формуле:

$$(1) N_i = N_{i\text{баз}} \times K_{\text{отр}} \times K_{\text{тер}}, \text{ где:}$$

$N_{i\text{баз}}$  – базовый норматив затрат на оказание  $i$ -ой государственной услуги;

$K_{\text{отр}}$  – отраслевой корректирующий коэффициент;

$K_{\text{тер}}$  – территориальный корректирующий коэффициент.

Базовый норматив затрат на оказание  $i$ -ой государственной услуги ( $N_{i\text{баз}}$ ) рассчитывается по следующей формуле:

$$(2) N_{i\text{баз}} = N_{i\text{баз}}^{\text{непоср}} + N_{i\text{баз}}^{\text{общ}}, \text{ где:}$$

$N_{i\text{баз}}^{\text{непоср}}$  – базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{i\text{баз}}^{\text{общ}}$  – базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги.

14. Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием  $i$ -ой государственной услуги, рассчитывается по следующей формуле:

$$(3) N_{i\text{баз}}^{\text{непоср}} = N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}} + N_{i\text{баз}}^{\text{МЗ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{ИНЗ}}, \text{ где:}$$

$N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}}$  – затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{i\text{баз}}^{\text{МЗ}}$  – затраты на приобретение материальных запасов и особо ценного движимого имущества, потребляемых (используемых) в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги с учетом срока полезного использования (в том числе затраты на арендные платежи);

$N_{i\text{баз}}^{\text{ИНЗ}}$  – иные затраты, непосредственно связанные с оказанием  $i$ -ой государственной услуги.

15. Затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием  $i$ -ой государственной услуги ( $N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}}$ ), рассчитываются по следующей формуле:

$$(4) N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}} = \sum_d n_{i\text{д}}^{\text{ОТ1}} \times R_{i\text{д}}^{\text{ОТ1}}, \text{ где:}$$

$n_{id}^{OTI}$  – значение натуральной нормы рабочего времени, затрачиваемого d-ым работником, непосредственно связанным с оказанием i-ой государственной услуги, на оказание i-ой государственной услуги;

$R_{id}^{OTI}$  – размер повременной (часовой, дневной, месячной, годовой) оплаты труда (с учетом окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) с начислениями на выплаты по оплате труда d-ого работника, непосредственно связанного с оказанием i-ой государственной услуги.

Размер повременной (часовой, дневной, месячной, годовой) оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда d-ого работника, непосредственно связанного с оказанием i-ой государственной услуги, определяется исходя из годового фонда оплаты труда и годового фонда рабочего времени указанного работника с учетом применяемого при формировании проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период прогнозного индекса потребительских цен на конец соответствующего года, определяемого в соответствии с прогнозом социально-экономического развития, разрабатываемым согласно статье 173 Бюджетного кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст. 3823; 2007, N 18, ст. 2117; 2012, N 50, ст. 6967; 2014, N 40, ст. 5314, N 48, ст. 6664).

Годовой фонд оплаты труда и годовой фонд рабочего времени d-ого работника, непосредственно связанного с оказанием i-ой государственной услуги, определяются в соответствии со значениями натуральных норм, применяемых согласно положениям пункта 8 настоящих Общих требований.

16. Затраты на приобретение материальных запасов и особо ценного движимого имущества, потребляемых (используемых) в процессе оказания i-ой государственной услуги с учетом срока полезного использования (в том числе затраты на арендные платежи), в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, рассчитываются по следующей формуле:

$$(5) N_{\text{взз}}^{\text{МЗ}} = \sum_k \frac{n_{ik}^{\text{МЗ}} \times R_{ik}^{\text{МЗ}}}{T_k^{\text{МЗ}}}, \text{ где:}$$

$n_{ik}^{\text{МЗ}}$  – значение натуральной нормы k-ого вида материального запаса/особо ценного движимого имущества, непосредственно используемого в процессе оказания i-ой государственной услуги;

$R_{ik}^{\text{МЗ}}$  – стоимость k-ого вида материального запаса/особо ценного движимого имущества, непосредственно используемого в процессе оказания i-ой государственной услуги в соответствующем финансовом году;

$T_k^{\text{МЗ}}$  – срок полезного использования k-ого вида материального запаса/особо ценного движимого имущества.

Стоимость k-ого вида материального запаса/особо ценного движимого имущества, непосредственно используемого в процессе оказания i-ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

17. Иные затраты, непосредственно связанные с оказанием  $i$ -ой государственной услуги, в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, рассчитываются по следующей формуле:

$$(6) N_{i\text{баз}}^{\text{ИНЗ}} = \sum_i \frac{n_{ii}^{\text{ИНЗ}} \times R_{ii}^{\text{ИНЗ}}}{T_i^{\text{ИНЗ}}}, \text{ где:}$$

$n_{ii}^{\text{ИНЗ}}$  – значение натуральной нормы 1-ого вида, непосредственно используемой в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги и не учтенной в затратах на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием  $i$ -ой государственной услуги, и затратах на приобретение материальных запасов и особо ценного движимого имущества, потребляемых (используемых) в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги с учетом срока полезного использования (в том числе затраты на арендные платежи) (далее – иная натуральная норма, непосредственно используемая в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги);

$R_{ii}^{\text{ИНЗ}}$  – стоимость 1-ой иной натуральной нормы, непосредственно используемой в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги в соответствующем финансовом году;

$T_i^{\text{ИНЗ}}$  – срок полезного использования 1-ой иной натуральной нормы, непосредственно используемой в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги.

Стоимость 1-ой иной натуральной нормы, непосредственно используемой в процессе оказания  $i$ -ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

18. Базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги ( $N_{i\text{баз}}^{\text{общ}}$ ) рассчитывается по следующей формуле:

$$(7) N_{i\text{баз}}^{\text{общ}} = N_{i\text{баз}}^{\text{КУ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{СНИ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{СОЦДИ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{УС}} + N_{i\text{баз}}^{\text{ТУ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ2}} + N_{i\text{баз}}^{\text{ПНЗ}}, \text{ где:}$$

$N_{i\text{баз}}^{\text{КУ}}$  – затраты на коммунальные услуги для  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{i\text{баз}}^{\text{СНИ}}$  – затраты на содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи);

$N_{i\text{баз}}^{\text{СОЦДИ}}$  – затраты на содержание объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи);

$N_{i\text{баз}}^{\text{УС}}$  – затраты на приобретение услуг связи для  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{i\text{баз}}^{\text{ТУ}}$  – затраты на приобретение транспортных услуг для  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ2}}$  – затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании  $i$ -ой государственной услуги;

$N_{\text{баз}}^{\text{ПНЗ}}$  – затраты на прочие общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги.

Стоимость (цена, тариф) работ/услуг, учитываемых при определении базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги ( $N_{\text{баз}}^{\text{общ}}$ ), определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

19. Затраты на коммунальные услуги для  $i$ -ой государственной услуги рассчитываются по следующей формуле:

$$(8) N_{\text{баз}}^{\text{КУ}} = \sum_w n_{\text{ив}}^{\text{КУ}} \times R_{\text{ив}}^{\text{КУ}}, \text{ где:}$$

$n_{\text{ив}}^{\text{КУ}}$  – значение натуральной нормы потребления (расхода)  $w$ -ой коммунальной услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги (далее – натуральная норма потребления (расхода) коммунальной услуги);

$R_{\text{ив}}^{\text{КУ}}$  – стоимость (цена, тариф)  $w$ -ой коммунальной услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф)  $w$ -ой коммунальной услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

В составе затрат на коммунальные услуги для  $i$ -ой государственной услуги учитываются следующие натуральные нормы потребления (расхода) коммунальных услуг, определенные согласно пункту 8 настоящих Общих требований, в том числе:

- газа и иного вида топлива;
- электроэнергии;
- теплоэнергии на отопление зданий, помещений и сооружений;
- горячей воды;
- холодного водоснабжения;
- водоотведения;
- других видов коммунальных услуг.

В случае заключения энергосервисного договора (контракта) дополнительно к указанным затратам включаются нормативные затраты на оплату исполнения энергосервисного договора (контракта), на величину которых снижаются нормативные затраты по видам энергетических ресурсов.

Нормативные затраты на оплату исполнения энергосервисного договора (контракта) рассчитываются как процент от достигнутого размера экономии соответствующих расходов учреждения, определенный условиями энергосервисного договора (контракта).

20. Затраты на содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи), рассчитываются по формуле:

$$(9) N_{\text{баз}}^{\text{СНИ}} = \sum_m n_{\text{им}}^{\text{СНИ}} \times R_{\text{им}}^{\text{СНИ}}, \text{ где:}$$

$n_{in}^{СНИ}$  – значение натуральной нормы потребления  $m$ -ого вида работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества, учитываемая при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги (далее – натуральная норма потребления вида работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества);

$R_{in}^{СНИ}$  – стоимость (цена, тариф)  $m$ -ого вида работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества, учитываемого при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф)  $m$ -ого вида работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества, учитываемого при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

В составе затрат на содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи), учитываются следующие натуральные нормы потребления вида работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, в том числе:

- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт систем охранно-тревожной сигнализации;
- на проведение текущего ремонта;
- на содержание прилегающей территории;
- на обслуживание и уборку помещения;
- на вывоз твердых бытовых отходов;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт лифтов;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт водонапорной насосной станции хозяйственно-питьевого и противопожарного водоснабжения;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт водонапорной насосной станции пожаротушения;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт отопительной системы, в том числе на подготовку отопительной системы к зимнему сезону, индивидуального теплового пункта;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт электрооборудования (электроподстанций, трансформаторных подстанций, электроцитовых) административного здания (помещения);
- на другие виды работ/услуг по содержанию объектов недвижимого имущества.

21. Затраты на содержание объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания, рассчитываются по формуле:

$$(10) N_{\text{баз}}^{\text{СОЦДИ}} = \sum_n n_{in}^{\text{СОЦДИ}} \times R_{in}^{\text{СОЦДИ}}, \text{ где:}$$

$n_{in}^{\text{СОЦДИ}}$  – значение натуральной нормы потребления  $n$ -ого вида работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества, учитываемая при рас-

чете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной услуги (далее – натуральная норма потребления вида работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества);

$R_{in}^{соцци}$  – стоимость (цена, тариф) *n*-ого вида работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества, учитываемого при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф) *n*-ого вида работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества, учитываемого при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

В составе затрат на содержание объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания, учитываются следующие натуральные нормы потребления вида работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, в том числе:

- на техническое обслуживание и ремонт транспортных средств;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт дизельных генераторных установок;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт системы газового пожаротушения и систем пожарной сигнализации;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт систем кондиционирования и вентиляции;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт систем контроля и управления доступом;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт систем автоматического диспетчерского управления;
- на техническое обслуживание и регламентно-профилактический ремонт систем видеонаблюдения;
- на другие виды работ/услуг по содержанию объектов особо ценного движимого имущества.

22. Затраты на приобретение услуг связи для *i*-ой государственной услуги рассчитываются по следующей формуле:

$$(11) N_{\text{связ}}^{yc} = \sum_p n_p^{yc} \times R_p^{yc}, \text{ где:}$$

$n_p^{yc}$  – значение натуральной нормы потребления *p*-ой услуги связи, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной услуги (далее – натуральная норма потребления услуги связи);

$R_p^{yc}$  – стоимость (цена, тариф) *p*-ой услуги связи, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф) *p*-ой услуги связи, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание *i*-ой государственной

услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

В составе затрат на приобретение услуг связи для  $i$ -ой государственной услуги учитываются следующие натуральные нормы потребления услуг связи в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, в том числе:

- стационарной связи;
- сотовой связи;
- подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для планшетного компьютера;
- подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для стационарного компьютера;
- иных услуг связи.

23. Затраты на приобретение транспортных услуг для  $i$ -ой государственной услуги рассчитываются по следующей формуле:

$$(12) N_{\text{баз}}^{\text{ТУ}} = \sum_r n_r^{\text{ТУ}} \times R_r^{\text{ТУ}}, \text{ где:}$$

$n_r^{\text{ТУ}}$  – значение натуральной нормы потребления  $r$ -ой транспортной услуги, учитываемая при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги (далее – натуральная норма потребления транспортной услуги);

$R_r^{\text{ТУ}}$  – стоимость (цена, тариф)  $r$ -ой транспортной услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф)  $r$ -ой транспортной услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

В составе затрат на приобретение транспортных услуг для  $i$ -ой государственной услуги учитываются следующие натуральные нормы потребления транспортных услуг в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, в том числе:

- доставки грузов;
- найма транспортных средств;
- иных транспортных услуг.

24. Затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании  $i$ -ой государственной услуги, рассчитываются одним из следующих способов.

а) При первом способе применяется формула:

$$(13) N_{\text{баз}}^{\text{ОТ2}} = \sum_s n_s^{\text{ОТ2}} \times R_s^{\text{ОТ2}}, \text{ где:}$$

$n_s^{\text{ОТ2}}$  – значение натуральной нормы рабочего времени  $s$ -ого работника, который не принимает непосредственного участия в оказании государственной услуги, учитываемая при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание  $i$ -ой государственной услуги;

$R_{is}^{OT2}$  – размер повременной (часовой, дневной, месячной, годовой) оплаты труда (с учетом окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) с начислениями на выплаты по оплате труда s-ого работника, который не принимает непосредственного участия в оказании i-ой государственной услуги.

Размер повременной (часовой, дневной, месячной, годовой) оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда s-ого работника, который не принимает непосредственного участия в оказании i-ой государственной услуги, определяется исходя из годового фонда оплаты труда и годового фонда рабочего времени указанного работника с учетом применяемого при формировании проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период прогнозного индекса потребительских цен на конец соответствующего финансового года, определяемого в соответствии с прогнозом социально-экономического развития, разрабатываемым согласно статье 173 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Годовой фонд оплаты труда и годовой фонд рабочего времени s-ого работника, который не принимает непосредственного участия в оказании государственной услуги, определяются в соответствии со значениями натуральных норм, применяемых согласно положениям пункта 8 настоящих Общих требований.

Отношение затрат на оплату труда с учетом начислений на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании i-ой государственной услуги, к затратам на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием i-ой государственной услуги, не должно превышать показатели, установленные законодательством Российской Федерации.

б) При втором способе применяется формула:

$$(14) N_{i633}^{OT2} = a \times N_{i633}^{OT1}, \text{ где:}$$

$N_{i633}^{OT1}$  – затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием i-ой государственной услуги;

a – установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации предельная доля оплаты труда, определяемая как отношение затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании i-ой государственной услуги, к затратам на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием i-ой государственной услуги.

25. Затраты на приобретение прочих работ и услуг на оказание i-ой государственной услуги в соответствии со значениями натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, рассчитываются по формуле:

$$(15) N_{i633}^{ПНЗ} = \sum_s n_{is}^{ПНЗ} \times R_{is}^{ПНЗ}, \text{ где:}$$

$n_{is}^{ПНЗ}$  – значение натуральной нормы потребления s-ой прочей работы или услуги, учитываемая при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание i-ой государственной услуги;

$R_{\text{г}}^{\text{ПНЗ}}$  – стоимость (цена, тариф) s-ой прочей работы или услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание i-ой государственной услуги в соответствующем финансовом году.

Стоимость (цена, тариф) s-ой прочей работы или услуги, учитываемой при расчете базового норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание i-ой государственной услуги, определяется в соответствии с положениями пункта 26 настоящих Общих требований.

26. Стоимость материальных запасов, особо ценного движимого имущества, работ и услуг, учитываемых при определении базового норматива затрат на оказание i-ой государственной услуги, определяется на основании информации о рыночных ценах (тарифах) на идентичные планируемому к приобретению материальные запасы, объекты особо ценного движимого имущества, работы и услуги, а при их отсутствии – на однородные материальные запасы, объекты особо ценного движимого имущества, работы и услуги, с учетом прогнозного индекса потребительских цен на конец соответствующего финансового года, определяемого в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации, разрабатываемым согласно статье 173 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Определение значения идентичности и однородности материальных запасов, объектов особо ценного движимого имущества, работ и услуг, получение информации о рыночных ценах (тарифах) осуществляется в порядке, установленном законодательством о контрактной системе Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

27. Отраслевой корректирующий коэффициент ( $\hat{E}_{i\text{от}}$ ) рассчитывается к базовому нормативу затрат на оказание i-ой государственной услуги, исходя из соответствующих показателей отраслевой специфики.

28. Территориальный корректирующий коэффициент устанавливается к базовому нормативу затрат на оказание i-ой государственной услуги, скорректированному на отраслевой коэффициент, и рассчитывается по формуле:

$$(16) K_{\text{тер}} = \frac{N_{\text{баз}}^{\text{ОТ1}}}{N_{\text{баз}}} K_{\text{тер}}^{\text{ОТ}} + \left( 1 - \frac{N_{\text{баз}}^{\text{ОТ1}}}{N_{\text{баз}}} \right) K_{\text{тер}}^{\text{СИ}}, \text{ где:}$$

$K_{\text{тер}}^{\text{ОТ}}$  – территориальный корректирующий коэффициент на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда;

$K_{\text{тер}}^{\text{СИ}}$  – территориальный корректирующий коэффициент на коммунальные услуги и на содержание недвижимого имущества.

29. Территориальный корректирующий коэффициент на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда ( $K_{\text{тер}}^{\text{ОТ}}$ ) рассчитывается как соотношение между среднемесячной начисленной заработной платой в целом по экономике по субъекту Российской Федерации (федеральному округу, муниципальному образованию), на территории которого оказывается услуга, и среднемесячной начисленной заработной платой в целом по экономике по субъекту Российской Федерации (федеральному округу, муниципальному образованию), данные по которому использовались для определения базового норматива затрат на оказание i-ой государственной услуги.

30. Территориальный корректирующий коэффициент на коммунальные услуги и на содержание недвижимого имущества ( $K_{тер}^{СН}$ ) рассчитывается как соотношение между суммой затрат на коммунальные услуги и на содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи), определяемыми в соответствии с натуральными нормами, ценами и тарифами на данные услуги, в субъекте Российской Федерации (федеральном округе) и (или) муниципальном образовании, на территории которого оказывается услуга, и суммой затрат на коммунальные услуги ( $N_{баз}^{КУ}$ ) и на содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания (в том числе затраты на арендные платежи) ( $N_{баз}^{СН}$ ), в субъекте Российской Федерации (федеральном округе, муниципальном образовании), данные по которому использовались для определения базового норматива затрат на оказание i-ой государственной услуги <1>.

<1> В случае, если географические особенности субъекта Российской Федерации, на территории которого оказывается государственная услуга, влияют на значения натуральных норм, определенных согласно пункту 8 настоящих Общих требований, то федеральный орган государственной власти (федеральный государственный орган), осуществляющий функции и полномочия учредителя федерального государственного учреждения, вправе учесть указанные особенности при определении территориального корректирующего коэффициента.

## Приложение

к Общим требованиям к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением, утвержденным приказом Министерства культуры Российской Федерации от 09.06.2015 N 1762

### Значения натуральных норм, необходимых для определения базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела

Наименование государственной услуги и <*>	Уникальный номер реестровой записи <*>	Наименование натуральной нормы <***>	Единица измерения натуральной нормы <***>	Значение натуральной нормы <*****>	Примечание <*****>
1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6
		1. Натуральные нормы, непосредственно связанные с оказанием государственной услуги			
		1.1. Работники, непосредственно связанные с оказанием государственной услуги			
		1.2. Материальные запасы и особо ценное движимое имущество, потребляемые (используемые) в процессе оказания государственной услуги			
		1.3. Иные натуральные нормы, непосредственно используемые в процессе оказания государственной услуги			
		2. Натуральные нормы на общехозяйственные нужды			
		2.1. Коммунальные услуги			
		2.2. Содержание объектов недвижимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания			
		2.3. Содержание объектов особо ценного движимого имущества, необходимого для выполнения государственного задания			
		2.4. Услуги связи			
		2.5. Транспортные услуги			
		2.6. Работники, которые не принимают непосредственного участия в оказании государственной услуги			
		2.7. Прочие общехозяйственные нужды			

-----  
<\*> В графе 1 «Наименование государственной услуги» указывается наименование государственной услуги в сфере культуры, для которой утверждается базовый норматив затрат.

<\*\*\*> В графе 2 «Уникальный номер реестровой записи» указывается уникальный номер реестровой записи государственной услуги в сфере культуры, для которой рассчитывался базовый норматив затрат, в соответствии с базовым (отраслевым) перечнем государственных и муниципальных услуг и работ, утвержденным Министерством культуры Российской Федерации по виду деятельности «культура, кинематография, архивное дело» (в соответствии с пунктом 7 Перечня видов деятельности, по которым федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, формируются базовые (отраслевые) перечни государственных и муниципальных услуг и работ, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 16 июня 2014 г. N 49н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 июля 2014 г., регистрационный N 33056)).

<\*\*\*> В графе 3 «Наименование натуральной нормы» указывается наименование натуральной нормы, используемой для оказания государственной услуги в сфере культуры (рабочее время работников, материальные запасы, особо ценное движимое имущество, топливо, электроэнергия и другие ресурсы, используемые для оказания государственной услуги в сфере культуры).

<\*\*\*\*> В графе 4 «Единица измерения натуральной нормы» указывается единица, используемая для измерения натуральной нормы (единицы, штуки, Гкал, кВт-ч, куб. м, кв. м, комплекты, штатные единицы, часы и другие единицы измерения).

<\*\*\*\*\*> В графе 5 «Значение натуральной нормы» указываются значения натуральных норм, установленных стандартами оказания услуги в сфере культуры (в случае их отсутствия указываются значения натуральных норм, определенные для государственной услуги в сфере культуры, оказываемой федеральным государственным учреждением, по методу наиболее эффективного учреждения, либо по медианному методу).

<\*\*\*\*\*> В графе 6 «Примечание» в обязательном порядке указывается источник значения натуральной нормы (нормативный правовой акт (вид, дата, номер), утверждающий стандарт оказания услуги в сфере культуры, а при его отсутствии слова «Метод наиболее эффективного учреждения» либо слова «Медианный метод»).

# МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПРИКАЗ

от 5 октября 2015 г. N 2515

### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ОРГАНИЗАЦИЯМИ КУЛЬТУРЫ

В соответствии со статьей 36.1 Закона Российской Федерации от 9 октября 1992 г. N 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 46, ст. 2615; Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 26, ст. 3172; 2001, N 1, ст. 2; N 53, ст. 5030; 2002, N 52, ст. 5132; 2003, N 52, ст. 5038; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 1, ст. 10; N 45, ст. 4627; 2007, N 1, ст. 21; 2008, N 30, ст. 3616; 2009, N 52, ст. 6411; 2010, N 19, ст. 2291; 2013, N 17, ст. 2030; N 27, ст. 3477; N 40, ст. 5035; 2014, N 19, ст. 2307; N 30, ст. 4217; N 30, ст. 4257; N 49, ст. 6928) приказываю:

1. Утвердить показатели, характеризующие общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства культуры Российской Федерации от 25.02.2015 N 288 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 марта 2015 г., регистрационный N 36494).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра культуры Российской Федерации В.В. Аристархова.

*Министр*  
*В.Р. МЕДИНСКИЙ*

**Приложение**  
к приказу Министерства культуры  
Российской Федерации  
от 5 октября 2015 г. N 2515

### ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ОРГАНИЗАЦИЯМИ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Показатель	Единица измерения (значение показателя)	Группа организаций	Способ оценки
1	Открытость и доступность информации об организации культуры (от 0 до 31)			

1.1	Полное и сокращенное наименование организации культуры, место нахождения, почтовый адрес, схема проезда, адрес электронной почты, структура организации культуры, сведения об учредителе (учредителях), учредительные документы	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
1.2	Информация о выполнении государственного/муниципального задания, отчет о результатах деятельности организации культуры	от 0 до 7 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
1.3	Информирование о предстоящих выставках и экспозициях организации культуры. Виртуальные экскурсии по организации культуры	от 0 до 5 баллов	музеи	изучение мнения получателей услуг
1.4	Информирование о предстоящих представлениях и постановках	от 0 до 7 баллов	театры	изучение мнения получателей услуг
1.5	Информирование о новых мероприятиях	от 0 до 7 баллов	культурно-досуговые организации	изучение мнения получателей услуг
2	Комфортность условий предоставления услуг и доступность их получения (от 0 до 47)			
2.1	Уровень комфортности пребывания в организации культуры (места для сидения, гардероб, чистота помещений)	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	изучение мнения получателей услуг
2.2	Перечень услуг, предоставляемых организацией культуры. Ограничения по ассортименту услуг, ограничения по потребителям услуг. Дополнительные услуги, предоставляемые организацией культуры. Услуги, предоставляемые на платной основе. Стоимость услуг. Предоставление преимущественного права пользования услугами учреждения	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры

2.3	Сохранение возможности навигации по сайту при отключении графических элементов оформления сайта, карты сайта. Время доступности информации с учетом перерывов в работе сайта. Наличие независимой системы учета посещений сайта. Раскрытие информации независимой системы учета посещений сайта. Наличие встроенной системы контекстного поиска по сайту. Бесплатность, доступность информации на сайте. Отсутствие нарушений отображения, форматирования или иных дефектов информации на сайте. Дата и время размещения информации. Доступ к разделу «Независимая оценка качества предоставления услуг» должен быть обеспечен не более чем за 2 перехода по сайту с использованием меню навигации	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
2.4	Наличие дополнительных услуг организации культуры (места общественного питания, проведение интерактивных игр, театрализованных мероприятий, аудиогид)	от 0 до 8 баллов	музеи, театры	изучение мнения получателей услуг
2.5	Стоимость дополнительных услуг (ксерокопирование, заказ книги в другой библиотеке, информирование о возврате нужной книги, возможность отложить книгу)	от 0 до 9 баллов	библиотеки	изучение мнения получателей услуг
2.6	Транспортная и пешая доступность организации культуры	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	изучение мнения получателей услуг
2.7	Наличие электронных билетов/ наличие электронного бронирования билетов/наличие электронной очереди/наличие электронных каталогов/наличие электронных документов, доступных для получения	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
2.8	Удобство пользования электронными сервисами, предоставляемыми учреждением посетителям (в том числе и с помощью мобильных устройств)	от 0 до 5 баллов	все организации культуры	изучение мнения получателей услуг

2.9	Качество и содержание полиграфических материалов организаций культуры (программ, буклетов, флаеров)	от 0 до 9 баллов	театры	изучение мнения получателей услуг
3	Время ожидания предоставления услуги (от 0 до 21)			
3.1	Удобство графика работы организации культуры	от 0 до 7 баллов	все организации культуры	изучение мнения получателей услуг
3.2	Удобство процедуры покупки (бронирования) билетов	от 0 до 7 баллов	театры, музеи	изучение мнения получателей услуг
3.3	Простота/удобство электронного каталога	от 0 до 7 баллов	библиотеки	изучение мнения получателей услуг
4	Доброжелательность, вежливость, компетентность работников организации культуры (от 0 до 14)			
4.1	Доброжелательность, вежливость и компетентность персонала организации культуры	от 0 до 7 баллов	все организации культуры	изучение мнения получателей услуг
4.2	Фамилии, имена, отчества, должности руководящего состава организации культуры, ее структурных подразделений и филиалов (при их наличии), режим, график работы; контактные телефоны, адреса электронной почты, раздел для направления предложений по улучшению качества услуг организации	от 0 до 7 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
5	Удовлетворенность качеством оказания услуг (от 0 до 25)			
5.1	Уровень удовлетворенности качеством оказания услуг организации культуры в целом	от 0 до 5 баллов	все организации культуры, за исключением театров	изучение мнения получателей услуг

5.2	Порядок оценки качества работы организации на основании определенных критериев эффективности работы организаций, утвержденный уполномоченным федеральным органом исполнительной власти; результаты независимой оценки качества оказания услуг организациями культуры, а также предложения об улучшении качества их деятельности; план по улучшению качества работы организации	от 0 до 6 баллов	все организации культуры	наличие информации на официальном сайте организации культуры
5.3	Качество проведения экскурсий	от 0 до 4 баллов	музеи	изучение мнения получателей услуг
5.4	Разнообразие экспозиций организации культуры	от 0 до 2 баллов	музеи	изучение мнения получателей услуг
5.5	Наличие информации о новых изданиях	от 0 до 10 баллов	библиотеки	изучение мнения получателей услуг
5.6	Разнообразие творческих групп, кружков по интересам	от 0 до 9 баллов	культурно-досуговые организации	изучение мнения получателей услуг
5.7	Качество проведения культурно-массовых мероприятий	от 0 до 10 баллов	культурно-досуговые организации	изучение мнения получателей услуг

**ПИСЬМО  
МИНИСТЕРСТВА КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
от 27 января 2014 г. №12-01-39/04-НМ**

**По вопросу определения «неэффективных организаций»**

Министерство культуры Российской Федерации в связи с поступающими запросами субъектов Российской Федерации по вопросу определения «неэффективных организаций» в целях исполнения абзаца 4 подпункта «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ) направляет разъяснения по данному вопросу.

Министерство культуры Российской Федерации в связи с поступающими запросами субъектов Российской Федерации по вопросу определения «неэффективных организаций» в целях исполнения абзаца 4 подпункта «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ) направляет разъяснения по данному вопросу.

В соответствии с Указом повышение заработной платы отдельных категорий работников, в том числе работников учреждений культуры, должно быть обусловлено повышением объема и качества предоставляемых услуг с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

В Бюджетном послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 13.06.2013 «О бюджетной политике в 2014 – 2016 годах» отмечено, что остается актуальной задача по оптимизации сети государственных и муниципальных учреждений. Необходимо реорганизовать учреждения, ориентированные на оказание преимущественно платных услуг, а также учреждения, деятельность которых не соответствует полномочиям органов государственной власти и органов местного самоуправления. Высвобождаемые при этом средства должны оставаться в соответствующей отрасли и направляться на финансирование государственной программы развития этой отрасли и решение ее приоритетных задач.

Кроме того, в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2013 отмечено, что наряду с повышением зарплат необходимо реализовать целый комплекс мер, в том числе мероприятия по оптимизации бюджетной сети за счет сокращения неэффективных расходов и звеньев, снятие барьеров для самостоятельности бюджетных учреждений. В связи с этим важнейшей задачей является создание системы независимой оценки качества учреждений культуры, что позволит увязать их финансирование с результатами работы, а значит, провести эффективную оптимизацию бюджетной сети в сфере культуры.

С учетом изложенного, под эффективной организацией в отраслях социальной сферы следует понимать организации, которые характеризуются необходимой результативностью оказываемых социальных услуг.

Таким образом, органам исполнительной власти в сфере культуры субъектов Российской Федерации с учетом специфики отрасли необходимо утвердить показатели оценки эффективности деятельности учреждений, которые должны учитывать цели и задачи, установленные в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р), Государственной программе Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.12.2012 № 2567-р), региональных государственных программах и «дорожных картах».

В целях методического обеспечения мероприятий по вопросам повышения эффективности деятельности учреждений культуры, проведения оптимизационных мероприятий и мер по повышению оплаты труда, разработки показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений Минкультуры России субъектам Российской Федерации направлены письма от 25.12.2012 № 9122-01-54/04-НМ, 31.01.2013 № 644-01-54/04-НМ,

07.03.2013 № 24-01-39/13-ГИ, приказ Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 размещен на сайте.

Кроме того, важно учитывать результаты независимой системы оценки качества работы организаций социальной сферы (постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги»).

В соответствии с подпунктом 2 пункта 5 Перечня поручений Президента Российской Федерации по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 27.12.2013 № Пр-3086 Правительству Российской Федерации в связи с Указом о повышении оплаты труда работников бюджетной сферы поручено обеспечить совместно с высшими должностными лицами (руководителями высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации корректировку отраслевых планов мероприятий («дорожных карт»), касающихся изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов и качества услуг в социальной сфере, оптимизацию бюджетной сети.

В связи с этим, вопросы оценки эффективности организаций культуры и подходы к их оптимизации и реструктуризации следует предусмотреть в региональных «дорожных картах».

Только после тщательного анализа сети подведомственных учреждений культуры органы исполнительной власти в сфере культуры и органы местного самоуправления с учетом специфики отрасли и региона на основании утвержденных показателей эффективности деятельности учреждений культуры для выявления неэффективных учреждений могут определить пороговые значения, признаки и правила отнесения учреждений культуры к неэффективным.

*Н.А. Малаков*

## **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»**

Настоящие методические рекомендации разработаны во исполнение подпункта 2 пункта 5 Перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2013 № Пр-3086, пункта 40 Перечня поручений Правительства Российской Федерации от 31.12.2013 № ДМ-П13-9589, Протокола заседания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю.Голодец от 06.02.2014 № ОГ-П12-23пр, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа № 2190-р), Планом мероприятий («дорожной картой»)

«Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (далее – План № 2606-р) для корректировки органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе» (далее – «дорожные карты»).

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях обеспечения повышения качества и доступности услуг в сфере культуры в увязке с повышением заработной платы работников учреждений культуры, межрегиональной и внутриотраслевой сбалансированности уровня оплаты труда, осуществления мероприятий по повышению эффективности бюджетных расходов, оптимизации бюджетной сети, внедрения «эффективного контракта», проведения аттестации специалистов.

2. В методических рекомендациях приводится перечень мероприятий, рекомендуемый для осуществления в 2014 – 2015 годах с целью корректировки и внесения изменений в региональные «дорожные карты» по следующим мероприятиям:

а) проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров, с целью недопущения отставания от установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах» целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры;

б) внедрение систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»;

в) внедрение показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключение трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективного контракта») в сфере культуры и анализ лучших практик;

г) контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений, включая:

- представление ими сведений о доходах и имуществе и размещение их в системе Интернет;

- заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

- соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений;

д) разъяснительная работа с участием профсоюзных организаций о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда;

е) обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры в соответствии

с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505;

ж) 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;

з) проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры 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»;

и) внедрение нормативно-подушевого финансирования в государственных (муниципальных) учреждениях культуры;

к) внедрение профессиональных стандартов в сфере культуры.

3. Указанные мероприятия должны быть предусмотрены в разделе V «Основные мероприятия, направленные, на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт» региональных «дорожных карт».

### **I. Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров, с целью недопущения отставания от установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах» целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры.**

Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, позволит более четко отслеживать ситуацию на рынке труда, в том числе контролировать дефицит или избыток квалифицированных кадров в отрасли культуры.

При проведении анализа рекомендуем обратить внимание на источники финансирования повышения заработной платы, мероприятия по оптимизации неэффективных расходов и выявлять причины отставания от целевых показателей, установленных в отраслевых «дорожных картах».

Таким образом, представляется, что результаты такого комплексного анализа могут быть использованы при уточнении потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры.

Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров рекомендуем осуществлять ежеквартально и включить в раздел «Мониторинг достижения

целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

В целях реализации Указа № 597 при проведении предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры необходимо осуществлять контроль по недопущению отставания от целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры, установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах».

Повышение оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры, осуществленное в 2013 году и планируемое в 2014-2017 годах, даст основание для повышения престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, что также приведет к возможному притоку в сферу культуры более высококвалифицированных работников.

## **II. Внедрение систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».**

В целях оказания методической помощи государственным и муниципальным учреждениям при разработке (определении) систем нормирования труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждениях (используемое оборудование и материалы, технологии и методики выполнения работ, другие организационно-технические факторы, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда) Минтруда России разработан приказ от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» (далее – приказ Минтруда России № 504).

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации, системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором.

Устанавливаемые при этом нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. Системы нормирования труда в учреждениях направлены на:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повышение эффективности предоставления государственных (муниципальных) услуг потребителям.

В настоящее время в сфере культуры действуют следующие нормативные правовые акты по нормам труда:

- постановление Министерства труда Российской Федерации от 03.02.1997 № 6 «Об утверждении Межотраслевых норм времени на работу, выполняемую в библиотеке»;
- приказ Росархива от 14.01.2004 № 9 «Об утверждении методики расчета штатной численности государственных архивов на основе нормативов по труду»;
- приказ Минкультуры России от 25.05.2006 № 229 «Об утверждении методических указаний по реализации вопросов местного значения в сфере культуры городских и сельских поселений, муниципальных районов и методических рекомендаций по созданию условий для развития местного традиционного народного художественного творчества»;
- приказ Минкультуры России от 20.02.2008 № 32 «Об утверждении нормативом минимального ресурсного обеспечения услуг сельских учреждений культуры (общедоступных библиотек и культурно-досуговых учреждений)»;
- распоряжение Минкультуры России от 18.09.2009 № Р-6 «Об утверждении номенклатуры государственных и муниципальных услуг/работ, выполняемых организациями культурно-досугового типа Российской Федерации»;
- приказ Минкультуры России от 01.09.2011 № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек».

Указанные нормативные правовые акты доступны в справочно-правовых системах «Консультант Плюс», «Гарант».

Учитывая действующие нормативные акты по отраслевым нормам труда и приказ Минтруда России № 504 органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере культуры в 2014 году можно самостоятельно установить региональные отраслевые нормы труда.

В соответствии с планом по разработке Минкультуры России типовых отраслевых норм труда на 2014 год запланированы следующие, наиболее приоритетные типовые нормы труда:

- разработка методических рекомендаций по формированию штатной численности учреждений с учетом отраслевой специфики, включая внесение изменений в типовые нормы труда работников библиотек;
- разработка типовых отраслевых норм труда на работы в музеях, зоопарках и других организациях музейного типа, фильмофондах, библиотеках.

Указанные нормы труда предполагается внедрить в 2015 году.

### **III. Внедрение показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключение трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективный контракт») в сфере культуры и анализ лучших практик.**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор. Введение «эффективного контракта» подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности,

установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, соответствующая «эффективному контракту», приведена в приложении № 3 к Программе № 2190-р. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

В соответствии с пунктом 3 Плана мероприятий Программы № 2190-р Минкультуры России приказом от 28.06.2013 № 920 утверждены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

На основе вышеуказанных методических рекомендаций органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления утверждаются показатели эффективности деятельности учреждений, руководителей и работников в отношении подведомственных государственных (муниципальных) учреждений.

Указанные мероприятия должны быть организованы на всех уровнях, при этом необходимо учитывать опыт установления соответствующих показателей при введении новых систем оплаты труда, а также новые задачи, поставленные в государственных программах, отраслевых, региональных «дорожных картах».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений, направленные на достижение конкретных результатов их труда, рекомендовано предусмотреть в Примерных положениях об оплате труда работников учреждений или в коллективных договорах, или в локальных нормативных актах и включить в трудовые договоры работников.

Показатели эффективности будут актуализироваться по мере утверждения и внедрения профессиональных стандартов, обучения работников, изменения систем оплаты труда, анализа лучших практик внедрения «эффективного контракта», проводятся обучающие семинары, круглые столы, методические дни.

В целях дальнейшего совершенствования оплаты труда мероприятия по внедрению показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры и заключение трудовых договоров («эффективных контрактов») в государственных (муниципальных) учреждениях культуры в 2014 – 2015 годах рекомендуем включить в подраздел «Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры» «дорожных карт».

В 2013 году Минкультуры России на официальном сайте Минкультуры России в разделах «Министерство», «Департаменты», «Департамент экономики и финансов», «Новости» размещала информацию о лучших практиках внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях культуры Самарской и Тамбовской областей. Данная информация также была направлена в Минтруд России. В 2014 году Минкультуры продолжит собирать информацию о лучших практиках внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях культуры.

#### **IV. Контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений, включая:**

- представление ими сведений о доходах и имуществе и размещение их в системе Интернет;

- заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

- соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений.

Осуществляя контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений рекомендуем указанные мероприятия предусмотреть в разделе «Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений».

Справочно: принят Федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» (далее – Закон № 280-ФЗ).

В целях реализации Закона № 280-ФЗ приняты постановления Правительства Российской Федерации:

- от 13.03.2013 № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности»;

- от 13.03.2013 № 208 «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу, на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей»;

- от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения является обязательной для применения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013 (протокол № 11) субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней за-

работной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности от 1 до 8, предусмотрев ответственность руководителя органа государственной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления), заключившего трудовой договор с руководителем учреждения, за соблюдение данного ограничения.

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений рекомендуется устанавливать через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, при этом кратность может устанавливаться руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

#### **V. Разъяснительная работа с участием профсоюзных организаций о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда.**

Предусмотренную ранее в региональных «дорожных картах» разъяснительную работу о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда необходимо осуществлять с участием профсоюзных организаций.

В этой связи предлагаем в графу «Ответственный исполнитель» пункта «Информационное сопровождение «дорожной карты» – организация проведения разъяснительной работы трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и других мероприятий» подраздела «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597» также включить профсоюзные организации.

#### **VI. Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных**

**(муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги  
в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от  
30.09.2013 № 1505**

В целях создания независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, в том числе в сфере культуры, (далее – независимая оценка) принято постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги», которым утверждены Правила формирования независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги (далее – Правила), распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 487-р утвержден План мероприятий на 2013-2015 годы по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013 – 2015 годы.

Независимая оценка является важным фактором для выработки мер по повышению качества работы организаций, оказывающих социальные услуги.

Независимая оценка осуществляется общественными организациями, профессиональными сообществами, рейтинговыми агентствами, средствами массовой информации, экспертами.

При осуществлении независимой оценки используется общедоступная информация, в том числе в форме открытых данных, информация, размещенная на едином информационном ресурсе (сайт [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), а также организуется возможность для граждан-потребителей услуг высказать мнение о качестве работы социальных организаций.

Для проведения независимой оценки в соответствии с Правилами органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей, обязаны обеспечивать открытость и доступность информации о деятельности данных организаций, об услугах, оказываемых потребителям услуг.

В настоящее время в законодательство Российской Федерации вносятся изменения, предусматривающие размещение всей информации необходимой для оценки качества работы организаций, используя единый информационный ресурс (сайт [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), что позволит пользователям услуг упростить поиск необходимых данных, а также непосредственно принять участие в независимой оценке качества работы организаций.

Формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505.

Результаты проведения независимой оценки направлены на:

- обеспечение получателей социальных услуг в сфере культуры дополнительной информацией о качестве работы учреждений культуры, в том числе путем формирования рейтингов деятельности учреждений культуры, в целях реализации принадлежащего получателям права выбора конкретного учреждения культуры для получения социальных услуг;

- определение результативности деятельности учреждения культуры и принятие своевременных мер по повышению эффективности или по оптимизации его деятельности;

- своевременное выявление негативных факторов, влияющих на качество предоставления социальных услуг в сфере культуры, и устранение их причин путем реализации планов мероприятий, а также осуществление стимулирования руководителей и работников учреждений культуры.

Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры осуществляется ежегодно и включается в раздел «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

## **VII. 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.**

Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 171 утверждены методические рекомендации по оценке потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений.

В настоящее время Минтруд России совместно с Минфином России при участии Минкультуры России и других заинтересованных федеральных органов исполнительной власти ведут работу по внесению изменений в методические рекомендации по оценке потребности, в соответствии с которыми будет оцениваться потребность в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры.

Рекомендуем при уточнении потребности в дополнительных ресурсах также учесть принятия бюджетов субъектов Российской Федерации на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов, получением статистических данных по итогам 2013 года о средней заработной плате по субъектам Российской Федерации и корректировкой в связи с этим прогнозных показателей.

Данный пункт рекомендуем включить в раздел «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

## **VIII. Проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры 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».**

Перед переводом работников учреждений культуры на «эффективный контракт» в 2014 – 2015 годах следует провести аттестацию этих работников.

Основными критериями при проведении аттестации работников учреждений культуры служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

Для проведения аттестации работников, руководитель учреждения должен разработать локальный нормативный акт 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.

В разрабатываемом Положении для определения оценки квалификации и профессиональной компетентности работника, необходимо описать конкретные критерии, характеризующие соответствие работника предъявляемым требованиям, с тем, чтобы аттестационные комиссии имели возможность на основе материалов, представленных на каждого аттестуемого, и непосредственного знакомства с аттестуемым (в процессе собеседования с применением оценочных тестов, заслушивания его ответов на вопросы и т.п.) дать объективную оценку его деятельности с учетом проверки выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в учреждении, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт».

С локальным нормативным актом, определяющим порядок проведения аттестации, работника необходимо ознакомить под роспись. Следует иметь в виду, что в случае возникновения трудового спора работодатель обязан будет предоставить доказательства того, что работник был поставлен в известность о возможности оценки результатов его работы и его личных деловых качеств в форме аттестации, и что по результатам аттестации может последовать увольнение работника.

Для разработки данного локального акта также можно использовать в работе письмо Минкультуры России от 08.02.2010 №7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» (размещено на сайте [mkrf.ru](http://mkrf.ru): Главная > Документы > Вопросы оплаты труда подведомственных Министерству культуры Российской Федерации учреждений (культура, искусство, образование, наука).

Проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры» планируется в 2014-2015 годах и включается в подраздел «Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры» «дорожных карт».

IX. Внедрение нормативно-подушевого финансирования в государственных (муниципальных) учреждениях культуры.

Внедрению нормативно-подушевого финансирования в сфере культуры способствует работа по установлению общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг.

Минкультуры России разработало Порядок определения нормативных затрат на оказание театрами, цирковыми организациями, организациями в сфере народного творчества, библиотеками, музеями, концертными организациями, самостоятельными творческими коллективами, филармониями, подведомственными Министерству культуры Российской Федерации, государственных услуг и нормативных затрат на содержание их имущества (приказ Минкультуры России от 05.12.2011 № 1122), в соответствии с которым подведомственным федеральным государственным бюджетным учреждениям культуры нормативные затраты на оказание государственных услуг рассчитываются и утверждаются приказами Минкультуры России.

В настоящее время в соответствии с Ведомственным перечнем государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями в сфере культуры, искусства, архивного дела, историко-культурного наследия, кинематографии единицами объема являются показатели:

- услуги по показу концертов и концертных программ – количество зрителей;
- услуги по показу спектаклей (театральных постановок), показу цирковых программ – количество публичных показов спектаклей, публичных выступлений;
- услуги по публикации музейных предметов, музейных коллекций путем публичного показа, воспроизведения в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме – количество экспозиций и выставок;
- услуги по осуществлению библиотечного, библиографического и информационного обслуживания пользователей библиотеки – количество документов, выданных из фонда посетителям, единиц;
- услуги (работы) по проведению культурно-просветительских мероприятий, творческих конкурсов, фестивалей, выставок, концертов – количество мероприятий.

Минкультуры России проанализировало возможность использования механизма нормативно-подушевого финансирования в сфере культуры и считает, что при установлении нормативных затрат на оказание, в соответствии с государственным заданием, некоторых государственных услуг для учреждений культуры, подведомственных Минкультуры России, возможно применять механизм нормативно-подушевого финансирования.

Так, например, единицей измерения показателя объёма (содержания) государственных услуг (работ) по показу спектаклей (театральных постановок), показу концертов и концертных программ, показу цирковых программ можно использовать число зрителей; по публичному показу музейных предметов, музейных коллекций – число посетителей и т.д.

Указанный подход частично применен Минкультуры России при разработке проекта базового (отраслевого) перечня государственных и муниципальных услуг и работ в сфере культуры в соответствии с положениями статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Исходя из вышеизложенного, ежегодно при определении нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг государственных (муниципальных) для учреждений культуры субъектов Российской Федерации, с учетом специфики этих учреждений и возможностей каждого региона, рекомендуем использовать указанный механизм внедрения нормативно-подушевого финансирования и включить его в «дорожную карту» в подраздел «Совершенствование системы оплаты труда».

#### Х. Внедрение профессиональных стандартов в сфере культуры.

Организовать в 2014 году подготовку к внедрению с 2015 года профессиональных стандартов с проведением мероприятий по повышению квалификации и переподготовке работников бюджетной сферы, с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям, в том числе, работников государственных учреждений, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда работников.

Минтрудом России совместно с Минкультуры России и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, объединениями работодателей, объединениями профсоюзов, ведущими профессиональными ассоциациями при участии образовательных учреждений высшего профессионального образования организована разработка профессиональных стандартов, в том числе для работников культуры.

Профессиональные стандарты являются одним из ключевых элементов национальной системы квалификации, увязывающим требования рынка труда с системой образования.

На уровне организаций профессиональные стандарты будут служить основой для определения трудовых функций работников, разработки штатных расписаний, должностных инструкций, тарификации работ, разработки систем оплаты труда, планирования обучения работников, их профессиональной карьеры.

В целях разработки профессиональных стандартов сформирована следующая нормативная правовая база:

- Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р «Об утверждении плана подготовки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы»;

приказы Минтруда России:

- от 25.03.2013 № 118н «Об Экспертном совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации»;

- от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»;

- от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»;

- от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

При Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации создан Экспертный совет по профессиональным стандартам, в состав которого вошли пред-

ставители работодателей, профсоюзов, федеральных органов исполнительной власти, в том числе Минкультуры России, эксперты.

По состоянию на 14.01.2013 Экспертным советом разработаны и одобрены к утверждению 7 профессиональных стандартов в сфере культуры и искусства:

- руководитель организации культуры и искусства;
- хранитель музейных ценностей;
- специалист по учету музейных предметов;
- специалист по техническим процессам художественной деятельности;
- звукорежиссер;
- продюсер в области кинематографии;
- гид-экскурсовод.

В целях адаптации и организации применения профессиональные стандарты в сфере культуры, начиная с 2014 года, будут вводиться поэтапно.

Минтрудом России совместно с Минкультуры России и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, профсоюзами, иными заинтересованными организациями в первом полугодии 2014 года будут разработаны методические рекомендации, на основании которых органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации будут даны соответствующие рекомендации по организации внедрения (подготовки внедрения) разработанных профессиональных стандартов, в том числе на основе организации обучения работников.

Внедрение разработанных профессиональных стандартов в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с 2015 года рекомендовано предусмотреть в подразделе «Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры» «дорожных карт».

При внесении изменений в «дорожные карты» также рекомендуем предусмотреть следующие мероприятия:

- корректировку региональных «дорожных карт» в части установления соответствия показателей региональных «дорожных карт» показателям, установленным государственной программой Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.12.2012 № 2567-р и Планом № 2606-р (оцифрованные, по годам);

- корректировку показателей повышения средней заработной платы работников учреждений культуры с учетом недопущения отставания от установленных в отраслевых «дорожных картах» показателей;

- реализацию мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов и качества услуг в сфере культуры, оптимизацию бюджетной сети;

- корректировку принципов распределения средств на повышение оплаты труда работников учреждений культуры с учетом типов учреждений, видов и объемов оказываемых ими услуг;

- обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждений культуры с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

Внесение данных изменений в региональные «дорожные карты» будет способствовать повышению качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, повышению уровня квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, что позволит

дальнейшему повышению оплаты труда работников учреждений культуры и притоку в сферу культуры высококвалифицированных работников.

Опубликовано на сайте в 18:01, 14.03.2014. Изменено в 16:36, 17.03.2014.

## **МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПИСЬМО**

**от 5 августа 2014 г. N 166-01-39/04-НМ**

Министерство культуры Российской Федерации 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 N 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 N 2606-р (в редакции от 30.04.2014 N 723-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 N 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" разработало и направляет Методические рекомендации по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника для использования в работе.

*Н.А. Малаков*

### **Приложение**

к письму Минкультуры России  
от 05.08.2014 N 166-01-39/04-НМ

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЗАИМОУВЯЗКЕ СИСТЕМЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ОТ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ ДО КОНКРЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И РАБОТНИКА**

1. Настоящие методические рекомендации по взаимоувязке 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 N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909) (далее – распоряжение N 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 N 2606-р (в редакции от 30.04.2014 N 723-р) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 2, ст. 137, 12.05.2014, N 19, ст. 2470) (далее – распоряжение N 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 N 920 (далее – рекомендации N 920), в целях дальнейшего совершенствования системы стимулирующих выплат в оплату 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 конкретного 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 конкретного 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 N 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 N 3612-1 "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 N 317 (далее – постановление N 317), Федеральная целевая программа "Культура России (2012 – 2018 годы)", утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2012 N 186 (в редакции от 24.12.2013 N 1219) (далее – постановление N 186).

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

Постановление N 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 N 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 N 186 также определило 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 значимых 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 N 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 N 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, утвержденным постановлениями N 317 и N 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 критериев показателей эффективности деятельности руководителей (пункт 7);

дополнительных критериев 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 приложении 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 N 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 N 208 (в редакции от 24.04.2013 N 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 N 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 N 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 N 2190-р предусмотрен комплекс мер, одной из которых является перевод работников учреждений на "эффективный контракт".

## **V. Взаимовязывание 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 N 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 N 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 N 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 N 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 N 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 дезагрегировать <1> показатели деятельности учреждения таким образом, чтобы они преобразовались в показатели эффективности деятельности каждого из работников.

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

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);
- 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.

Дезагрегирование 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 дезагрегированных 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 дезагрегирования 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 дезагрегированные показатели эффективности деятельности основных работников. В приложении 2 содержатся таблицы дезагрегирования 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 N 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 05.08.2014 N 166-01-39/04-НМ

### 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/N	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 фондов	Количество экземпляров книг и других предметов 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)	

**РАЗДЕЛ V  
ПРИМЕРЫ ПРАВОВЫХ АКТОВ  
СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ  
ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ**

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 10 февраля 2015 г. N 3**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОЦЕНКЕ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ  
В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. Постановления Минкультуры Рязанской области  
от 30.06.2015 N 12)**

Во исполнение пункта 4 приложения 2 Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и в целях обеспечения реализации Положения о порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, утвержденного Постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года N 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области» министерство культуры и туризма Рязанской области постановляет:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

*Министр  
В.Ю. ПОПОВ*

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ**  
**В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ**  
**КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Список изменяющих документов**  
**(в ред. Постановления Минкультуры Рязанской области**  
**от 30.06.2015 N 12)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области (далее – Положение), определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области (далее – Учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей и работников бюджетной сферы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Задачи оценки эффективности деятельности Учреждений:

- создание механизма стимулирования оплаты труда, который приведет к повышению качества оказываемых государственных услуг;
- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности Учреждений на основе внешней оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности Учреждения согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки руководителем Учреждения собственных результатов профессиональной деятельности;
- получение оснований для премирования/депремирования руководителя Учреждения в зависимости от результатов эффективности деятельности Учреждения.

1.4. Для проведения внешней оценки эффективности деятельности Учреждения в министерстве культуры и туризма Рязанской области (далее – Министерство) создается комиссия по оценке эффективности деятельности государственных учреждений культуры и образования в сфере культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом министерства культуры и туризма Рязанской области.

## 2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки эффективности деятельности учреждения служит оценка Комиссии, выставляемая на основе представленных Учреждением материалов, необходимых для оценки (отчеты об исполнении государственного задания за отчетный период, отчет об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, статистическая информация за отчетный период, прочие документы по запросу Комиссии) и отчета руководителя.

На основе представленных материалов Комиссия проводит экспертную оценку эффективности деятельности Учреждения за отчетный период в соответствии с критериями, установленными данным Положением (приложение N 2).

2.2. Отчетным периодом в рамках данного Положения признается квартал, год.

2.3. Учреждение представляет информацию, указанную в п. 2.1 Положения, до 10-го числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода.

2.4. Комиссия рассматривает представленные материалы до 15-го числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода.

2.5. В срок не позднее 20-го числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода, комиссия проводит заседание и оформляет его результаты протоколом, копия которого в трехдневный срок направляется в Учреждение.

2.6. Результаты оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденные протоколом Комиссии, являются основанием для принятия решения по выплате либо невыплате премии руководителю Учреждения.

2.7. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у секретаря комиссии. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

### **Критерии оценки эффективности деятельности государственного учреждения культуры и образования в сфере культуры, подведомственного министерству культуры и туризма Рязанской области**

3.1. В целях реализации задач оценки эффективности деятельности Учреждения, определенных Положением, устанавливаются следующие критерии оценки деятельности Учреждения:

<b>NN пп</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Периодичность оценки</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>	<b>Ответственный за оценку</b>
Основная деятельность учреждения (руководителя)						
1	Выполнение государственного задания	Объем выполненного государственного задания	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет об исполнении государственного задания	Куратор направления деятельности

2	Обеспечение качества предоставленных услуг (наличие благодарностей, жалоб), отсутствие замечаний по итогам проведения внутреннего аудита	Отсутствие/наличие жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг (при наличии письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания государственных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок министерства и контрольно-надзорных органов)	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности
3	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными требованиями законодательства, наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, наличие официального Интернет-сайта учреждения и его системное сопровождение	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Информационно-аналитический отдел
5	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел развития материально-технической базы отрасли
6	Выполнение поручений и указаний министерства культуры и туризма Рязанской области, наличие/отсутствие дисциплинарного взыскания у руководителя	Качественно и в срок выполненные поручения и указания, наличие/отсутствие дисциплинарного взыскания	0 – 2	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя, отчет о деятельности учреждения от курирующего отдела министерства	Куратор направления деятельности

7	Наличие/отсутствие замечаний министерства культуры и туризма Рязанской области по использованию бюджетных средств учреждения, по использованию областного имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения	Наличие/отсутствие замечаний министерства культуры и туризма Рязанской области по использованию бюджетных средств учреждения, по использованию областного имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел развития материально-технической базы отрасли, отдел планирования и исполнения бюджета
8	Участие в федеральных государственных программах, конкурсах грантов	Результативность участия в федеральных государственных программах, конкурсах грантах	0 – 1	Ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности
Финансово-экономическая деятельность						
9	Соблюдение сроков и качественного уровня исполнения программных мероприятий; своевременность предоставления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической, бухгалтерской (в соответствии с инструкцией, утвержденной приказом Минфина России от 25.03.2011 N 33н) и бюджетной (в соответствии с инструкцией, утвержденной приказом Минфина России от 28.12.2010 N 191н) отчетностей, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности (в т.ч. согласно п. 6 приказа министерства культуры и туризма Рязанской области N 666 от 08.12.2014), других сведений	0 – 3	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности, отдел планирования и исполнения бюджета

10	Наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел планирования и исполнения бюджета
11	Качество деятельности по размещению заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	Отсутствие взысканий органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере размещения заказа	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел развития материально-технической базы отрасли
12	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности	Выполнение плана по доходам	0 – 1	Ежегодно	Отчет руководителя	Отдел планирования и исполнения бюджета
Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами						
13	Соблюдение предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел планирования и исполнения бюджета
14	Повышение квалификации (переподготовка) сотрудников	Изменение квалификационного уровня работника, изменение расходов на повышение квалификации сотрудников	0 – 1	Ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности
15	Доведение средней заработной платы работников учреждения до установленного соотношения среднемесячной заработной платы в соответствии с «дорожной картой»	Достижение установленных показателей	0 – 1	Ежегодно	Отчет руководителя	Отдел планирования и исполнения бюджета

16	Соблюдение предельного уровня (кратность) соотношения средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения. (Средняя заработная плата для расчета кратности руководителя берется за предшествующий отчетный период (год))	Соблюдение показателя, установленного министерством культуры и туризма Рязанской области относительно каждого руководителя и определенного трудовым договором и/или дополнительным соглашением	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Отдел планирования и исполнения бюджета
17	Профориентационная работа, в том числе заключение договоров о целевом обучении	Профориентационная работа, в том числе заключение договоров о целевом обучении	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	Отчет руководителя	Куратор направления деятельности, информационно-аналитический отдел
18	Выполнение критериев эффективности деятельности учреждения	Перечень критериев указан в приложении N 1 к настоящему положению	0 – 3	Ежегодно		Куратор направления деятельности

Максимальное количество баллов: 16 – за квартал, 22 – за год.

(п. 3.1 в ред. Постановления Минкультуры Рязанской области от 30.06.2015 N 12)

3.2. Суммарная оценка определяется путем оценки каждого критерия эффективности деятельности Учреждения в баллах.

3.3. При общем количестве баллов более 12 (при ежеквартальной оценке) и более 17 (при ежегодной оценке) Комиссия рекомендует премировать руководителя Учреждения в порядке и размерах, установленных Положением об оплате труда Учреждения и трудовым договором руководителя Учреждения, учитывая экономию фонда заработной платы и внебюджетные источники.

3.4. При общем количестве баллов менее 12 (при ежеквартальной оценке) и менее 17 (при ежегодной оценке) Комиссия не рекомендует премировать руководителя Учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**Показатели  
эффективности деятельности государственных библиотек**

<b>Наименование показателя, ед. измерения</b>	<b>Наименование учреждения</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>
Динамика количества посещений по сравнению с предыдущим годом, %	ГБУК РО «Рязанская областная универсальная библиотека им. Горького»	Сведения об общедоступной публичной библиотеке форма N 6-НК
	ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека»	
	ГБУК РО «Рязанская областная специальная библиотека для слепых»	
% охвата населения	ГБУК РО «Рязанская областная универсальная библиотека им. Горького»	Сведения об общедоступной публичной библиотеке форма N 6-НК
	ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека»	
	ГБУК РО «Рязанская областная специальная библиотека для слепых»	

**Показатели  
эффективности деятельности государственных музеев**

<b>Наименование показателя, ед. измерения</b>	<b>Наименование учреждения</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>
Доля экспонируемых музейных предметов от общего количества предметов музейного фонда, %	ГАУК «Государственный музей-заповедник С.А.Есенина»	Сведения о деятельности музея по форме N 8-НК
	ГБУК РО «Государственный областной художественный музей им. И.П.Пожалостина»	
	ГБУК РО «Историко-культурный, природно-ландшафтный музей-заповедник» Усадьба С.Н.Худекова»	
	ГБУК РО «Музей К.Э.Циолковского»	
	ГБУК РО «Музей истории молодежного движения»	

Увеличение спектра услуг	ГАУК «Государственный музей-заповедник С.А.Есенина»	Отчет руководителя
	ГБУК РО «Государственный областной художественный музей им. И.П.Пожалостина»	
	ГБУК РО «Историко-культурный, природно-ландшафтный музей-заповедник «Усадьба С.Н.Худекова»	
	Музей Циолковского	
	ГБУК РО «Музей истории молодежного движения»	

### Показатели эффективности деятельности театров и концертных организаций

Наименование показателя, ед. измерения	Наименование учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Количество зрителей, удовлетворенных качеством предоставляемой услуги, %	ГАУК «Рязанский государственный ордена «Знак Почета» областной театр драмы»	Социологический опрос, книга обращений с заявлениями и жалобами
	ГАУК «Рязанский государственный областной театр кукол»	
	ГАУК «Рязанский государственный областной театр для детей и молодежи»	
	ГАУК «Рязанский областной музыкальный театр»	
	ГАУК «Рязанская областная филармония»	
Средняя заполняемость зала на стационаре, %	ГАУК «Рязанский государственный ордена «Знак Почета» областной театр драмы»	Социологический опрос, книга обращений с заявлениями и жалобами, независимая оценка качества
	ГАУК «Рязанский государственный областной театр кукол»	
	ГАУК «Рязанский государственный областной театр для детей и молодежи»	
	ГАУК «Рязанский областной музыкальный театр»	
	ГАУК «Рязанская областная филармония»	

**Показатели  
эффективности деятельности учреждений СПО**

<b>Наименование показателя, ед. измерения</b>	<b>Наименование учреждения</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>
Сохранение контингента обучающихся, за исключением выбывших в академический отпуск	ГАОУ СПО «Рязанский музыкальный колледж им. Г. и А. Пироговых»	Годовой отчет учреждения
	ОГАОУ СПО «Рязанское художественное училище им. Г.К.Вагнера»	
	ОГБОУ СПО РО «Рязанский колледж культуры»	
Расширение сферы влияния образовательной организации среднего профессионального образования: проведение конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок, пленэров, мастер-классов по различным видам искусств, создание методических и выставочных центров, «центров искусств» с целью привлечения детей, проявивших творческие способности, обучающихся в детских школах искусств, увеличения количества обучающихся по программам среднего профессионального образования и оказания методической помощи педагогическим работникам и специалистам региона	ГАОУ СПО «Рязанский музыкальный колледж им. Г. и А.Пироговых»	Годовой отчет учреждения
	ОГАОУ СПО «Рязанское художественное училище им. Г.К.Вагнера»	
	ОГБОУ СПО РО «Рязанский колледж культуры»	

**Показатели  
эффективности деятельности ГБУК РО «Информационно-аналитический центр культуры и туризма», ГБУК РО «ОНМЦ»**

<b>Наименование показателя, ед. измерения</b>	<b>Наименование учреждения</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>
Динамика количества объектов культурного наследия, обеспеченных документацией по государственной охране	ГБУК РО «Информационно-аналитический центр»	Годовой отчет выполнения государственного задания учреждения

Удовлетворенность потребителя качеством работы от общего числа опрошенных, %	ГБУК РО «Информационно-аналитический центр»	Годовой отчет выполнения государственного задания учреждения
Удельный вес населения, принимающего участие в культурно-массовых программах учреждения, чел.	ГБУК РО «Рязанский областной научно-методический центр народного творчества»	Форма статистического наблюдения N 7-НК
Удельный вес муниципальных образований, в которых проводятся культурно-массовые программы учреждений, от общего числа муниципальных образований Рязанской области, %	ГБУК РО «Рязанский областной научно-методический центр народного творчества»	Форма статистического наблюдения N 7-НК

## Приложение N 2

к положению

Список изменяющих документов

(в ред. Постановления Минкультуры Рязанской области  
от 30.06.2015 N 12)

### ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ КРИТЕРИЕВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ЗА \_\_\_\_\_ 201\_\_ Г.

(наименование учреждения)

№ пп	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Количество баллов	Периодичность оценки	Количество баллов (представляется ответственным за оценку)
1	Выполнение государственного задания	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
2	Обеспечение качества предоставленных услуг (наличие благодарностей, жалоб), отсутствие замечаний по итогам проведения внутреннего аудита	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
3	Наличие/отсутствие замечаний проверяющих органов	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	

4	Обеспечение информационной открытости учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
5	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
6	Выполнение поручений и указаний министерства культуры и туризма Рязанской области, наличие/отсутствие дисциплинарного взыскания у руководителя	0 – 2	Ежеквартально, ежегодно	
7	Наличие/отсутствие замечаний министерства культуры и туризма Рязанской области по использованию бюджетных средств учреждения, по использованию областного имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
8	Участие в федеральных государственных программах, конкурсах грантов	0 – 1	Ежегодно	
9	Соблюдение сроков и качественного уровня исполнения программных мероприятий; своевременность представления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической, бухгалтерской и бюджетной отчетности, других сведений и их качество	0 – 3	Ежеквартально, ежегодно	
10	Наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
11	Качество деятельности по размещению заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
12	Объем средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности	0 – 1	Ежегодно	
13	Соблюдение предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
14	Повышение квалификации (переподготовка) сотрудников	0 – 1	Ежегодно	
15	Доведение средней заработной платы работников учреждения до установленного соотношения среднемесячной заработной платы в соответствии с «дорожной картой»	0 – 1	Ежегодно	
16	Соблюдение предельного уровня (кратность) соотношения средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения. (Средняя заработная плата для расчета кратности руководителя берется за предшествующий отчетный период (год))	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	

17	Профориентационная работа, в том числе заключение договоров о целевом обучении	0 – 1	Ежеквартально, ежегодно	
18	Выполнение критериев эффективности деятельности учреждения	0 – 2	Ежегодно	
	Суммарное количество баллов			

Максимальное количество баллов: 16 – за квартал, 22 – за год.

Ответственный за оценку

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.» \_\_\_\_\_

## **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГОРОДА КАЛУГИ**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 9 сентября 2014 г. N 308-п**

#### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИСКУССТВА, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ** Список изменяющих документов (в ред. Постановления Городской Управы г. Калуги от 10.04.2015 N 113-п)

Во исполнение пункта 3 Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, пункта 1 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 N 2606-р, с учетом 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 Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 N 920, в соответствии со статьями 36, 43 Устава муниципального образования «Город Калуга», решением Городской Думы города Калуги от 28.10.2013 N 136 «О назначении исполняющим полномочия Городского Головы города Калуги Баранова К.В.»

#### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере искусства, их руководителей по видам учреждений (приложение 1).

2. Утвердить показатели эффективности и результативности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере искусства, их руководителям (приложение 2).

3. Настоящее Постановление вступает в силу после его официального обнародования.

4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на управление культуры города Калуги.

*Исполняющий полномочия  
Городского Головы города Калуги  
К.В. Баранов*

### Приложение 1

к Постановлению Городской Управы города Калуги от 9 сентября 2014 г. N 308-п  
Список изменяющих документов (в ред. Постановления  
Городской Управы г. Калуги от 10.04.2015 N 113-п)

### Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя для театрално-зрелищных муниципальных учреждений (в ред. Постановления Городской Управы г. Калуги от 10.04.2015 N 113-п)

N п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности учрежде- ния и руково- дителя	Индикаторы показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя (расчет, оценка в баллах)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодич- ность от- четности
1	Количество зрителей (человек)	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения. Совокупное выполнение показателей в объеме: 100% и более – 5 баллов; от 100 до 96% – 3 балла; от 95% до 90% – 0 баллов; от 89% до 85% – -3 балла; - от 84% и менее – -5 баллов	Отчет по форме 9-НК, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 15.07.2011 N 324 (далее – приказ); отчет по форме 12-НК, утвержденной приказом	Ежегодно
2	Средняя заполняемость зала на стационаре (процентов)	Средняя наполняемость (З) зала определяется по формуле: $Z (\%) = \text{кол-во билетов} / \text{кол-во мероприятий} / \text{кол-во мест в зале} \times 100\%$ . Значения: от 100 до 91% – 10 баллов; от 90 до 81% – 7 баллов; от 70 до 61% – 4 балла; менее 60 – 0 баллов	Отчет руководителя	Ежегодно

3	Количество новых и капитально возобновленных спектаклей всего (единиц) / количество новых и возобновленных концертных программ, всего (единиц)	Определяется суммарно: за каждый новый или капитально возобновленный спектакль – 5 баллов/за каждую новую и возобновленную концертную программу – 5 баллов	Отчет по форме 9-НК, утвержденной приказом; отчет по форме 12-НК, утвержденной приказом	Ежегодно
4	Количество публичных показов концертных программ (спектаклей), всего (единиц)	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения. Выполнение показателя в объеме: от 100% и более – 5 баллов; от 99 и до 95% – 1 балл; 94% и менее – 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания	Ежегодно

### **Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя для муниципальных библиотек**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности</b>	<b>Индикаторы показателей эффективности и результативности деятельности (расчет, оценка в баллах)</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>	<b>Периодичность отчетности</b>
1	Количество зарегистрированных пользователей (единиц)	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 6-НК	Ежегодно
2	Объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 6-НК	Ежегодно
3	Количество обращений в библиотеку (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Отчет руководителя	Ежегодно

4	Количество информационно-просветительских мероприятий (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл	Отчет руководителя с учетом данных ежеквартальных отчетов учреждения	Ежегодно
5	Доля мероприятий, направленных на просвещение, пропаганду здорового образа жизни, формирование патриотических и духовно-нравственных ценностей, экологического воспитания детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов)	Определяется как соотношение количества мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в общем объеме мероприятий учреждения: Более 60% – 10 баллов; от 59 до 50% – 8 баллов; от 49 до 40% – 5 баллов; от 39 до 30 – 4 балла; от 29 до 20 – 3 балла; менее 20% – 0 баллов	Отчет руководителя с учетом данных ежеквартальных отчетов учреждения	Ежегодно
6	Количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 6-НК	Ежегодно
7	Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 6-НК	Ежегодно
8	Количество посещений интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц)	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 3 балла; отрицательная динамика – 0 баллов	Отчет руководителя с указанием автоматизированных статистических данных об интернет-посещаемости сайта	Ежегодно

**Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя для муниципальных культурно-досуговых учреждений**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности</b>	<b>Индикаторы показателей эффективности и результативности деятельности (расчет, оценка в баллах)</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>	<b>Периодичность отчетности</b>
1	Количество участников культурно-досуговых мероприятий (человек)	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Отчет руководителя с учетом данных ежеквартальных отчетов учреждения	Ежегодно
2	Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 7-НК	Ежегодно
3	Количество культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением (единиц)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Отчет руководителя с учетом данных ежеквартальных отчетов учреждения	Ежегодно
4	Доля мероприятий, направленных на просвещение, пропаганду здорового образа жизни, формирование патриотических и духовно-нравственных ценностей, экологическое воспитание детей и молодежи, в общем объеме мероприятий учреждения (процентов)	Определяется как соотношение количества мероприятий, направленных на просвещение, пропаганду здорового образа жизни, формирование патриотических и духовно-нравственных ценностей, экологическое воспитание, в общем количестве мероприятий учреждения: более 60% – 10 баллов; от 59 до 50% – 8 баллов; от 49 до 40% – 5 баллов; от 39 до 30 – 4 балла; от 29 до 20 – 3 балла; менее 20% – 0 баллов	Отчет руководителя с учетом данных ежеквартальных отчетов учреждения	Ежегодно

5	Количество человек, участвующих в платных культурно-досуговых мероприятиях (человек)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 7-НК	Ежегодно
6	Количество лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек)	Определяется как наличие в отчетном году лауреатов и победителей конкурсов, фестивалей и иных состязательных мероприятий (суммарное значение по уровням): международного уровня – 10 баллов; всероссийского уровня – 8 баллов; межрегионального уровня – 6 баллов; регионального уровня – 5 баллов; городского уровня – 3 балла	Отчет руководителя с приложением подтверждающих документов (дипломов, грамот, сертификатов и т.п.)	Ежегодно

**Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя для муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере искусства**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности</b>	<b>Индикаторы показателей эффективности и результативности деятельности (расчет, оценка в баллах)</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>	<b>Периодичность отчетности</b>
1	Контингент обучающихся по итогам учебного года (человек)	Определяется как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 3 балла; отрицательная динамика – -1 балл	Форма федеральной статистической отчетности 1-ДМШ	Ежегодно
2	Количество учащихся, обучающихся на оценки «хорошо» и «отлично» по всем предметам (человек)	Определяется как соотношение фактического значения показателя по итогам учебного года со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика или сохранение значения – 5 баллов; отрицательная динамика – 0 баллов	Отчет руководителя	Ежегодно

3	Доля обучающихся, принявших участие в смотрах, конкурсах, фестивалях и других творческих мероприятиях, в общей численности обучающихся (процент)	Определяется как отношение количества детей, принявших участие в смотрах, конкурсах, фестивалях и других творческих мероприятиях, к общему количеству обучающихся: - до 40% – 2 балла; - от 40 до 50% – 3 балла; - от 50 до 60% – 4 балла; - свыше 60% – 5 баллов	Отчет руководителя	Ежегодно
4	Количество проведенных учреждением творческих мероприятий межшкольного уровня (концертные программы, фестивали, конкурсы, выставки, спектакли, мастер-классы и т.п.) (единиц)	Определяется суммарно за каждое мероприятие: конкурс, фестиваль – 1,5 балла; концерт, спектакль – 1 балл; мастер-класс, выставка – 0,5 балла	Отчет руководителя	Ежегодно
5	Количество высококвалифицированных педагогов (процент)	Определяется как отношение количества педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, к общему количеству педагогов: - менее 30% – 0 баллов, - от 30 до 50% – 3 балла; - свыше 50% – 5 баллов	Отчет руководителя	Ежегодно
5	Количество выпускников, поступивших в профильные высшие учебные заведения за отчетный период (человек)	Определяется как сравнение фактического значения показателя со значением за прошлый отчетный период. Положительная динамика – 5 баллов; сохранение значения – 1 балл; отрицательная динамика – -1 балл	Отчет руководителя	Ежегодно

6	Количество лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек)	Определяется как наличие в отчетном году лауреатов и победителей конкурсов, фестивалей и иных состязательных мероприятий (суммарное значение по уровням): международного уровня – 10 баллов; всероссийского уровня – 8 баллов; межрегионального уровня – 6 баллов; регионального уровня – 5 баллов; городского уровня – 3 балла	Отчет руководителя с приложением подтверждающих документов (дипломов, грамот, сертификатов и т.п.)	Ежегодно
7	Количество стипендиатов	Сумма баллов за каждого стипендиата, которому присвоено указанное звание в отчетном году: областного уровня – 1,5 балла; городского уровня – 1 балл; иного уровня – 0,5 балла	Отчет руководителя	Ежегодно

**Приложение 2**  
к Постановлению  
Городской Управы города Калуги  
от 9 сентября 2014 г. N 308-п

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,  
ПРИМЕНИМЫЕ КО ВСЕМ ВИДАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ  
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ИСКУССТВА,  
ИХ РУКОВОДИТЕЛЯМ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. Постановления Городской Управы г. Калуги  
от 10.04.2015 N 113-п)**

<b>N п/п</b>	<b>Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения и руководителя</b>	<b>Индикаторы показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя (расчет, оценка в баллах)</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>	<b>Периодичность отчетности</b>
1	Сохранение (рост) контингента обучающихся по сравнению с предыдущим годом (человек)	2 (3) балла	Отчет по форме N 1-ДМШ, утвержденной приказом	Ежегодно

2	Сохранение среднегодового количества обучающихся в соответствии с муниципальным заданием	3 балла	Отчет об исполнении муниципального задания	Ежегодно
3	Наличие новых отделений, преподаваемых инструментов и написанных в связи с этим программ	3 балла	Отчет руководителя	Ежегодно
4	Сохранение (рост) количества высококвалифицированных педагогов по сравнению с предыдущим годом (процент)	2 (3) балла	Отчет об исполнении муниципального задания	Ежегодно
5	Наличие программы развития учреждения	3 балла	Отчет руководителя	Ежегодно
6	Количество проведенных учреждением творческих мероприятий (концертные программы, фестивали, конкурсы, выставки, спектакли, мастер-классы и т.п.), в которых участвовало не менее 50% детских школ искусств города Калуги	За каждое мероприятие 2 балла	Отчет руководителя	Ежегодно
7	Сохранение (увеличение) доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей, обучающихся в учреждении (процент)	2 (3) балла	Отчет об исполнении муниципального задания	Ежегодно
8	Количество дипломов, подтверждающих присуждение гран-при, званий лауреатов (дипломантов) международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей, полученных обучающимися в учреждении (документ)	За каждый диплом международного уровня – 1 балл; всероссийского уровня – «0,75» балла; межрегионального уровня – 0,5 балла; областного уровня – 0,3 балла; городского уровня – 0,25 балла.	Отчет руководителя с приложением подтверждающих документов (дипломов, грамот, сертификатов и т.п.)	Ежегодно

9	Количество стипендиатов	Сумма баллов за каждого стипендиата, которому было присвоено указанное звание в завершившемся учебном году: - областного уровня – 1,5 балла; - городского уровня – 1 балл; - иного уровня – 0,5 балла	Отчет руководителя	Ежегодно
10	Количество выпускников, поступивших в профильные средние профессиональные и высшие профессиональные учебные заведения (человек)	За каждого выпускника, поступившего в профильные средние профессиональные и высшие профессиональные учебные заведения, – 1 балл	Отчет руководителя	Ежегодно
11	Предоставление учреждением платных услуг	Наличие платных услуг – 2 балла, отсутствие платных услуг – 0 баллов	Отчет руководителя	Ежегодно

## **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 19 декабря 2014 г. N 2678**

### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

#### **Список изменяющих документов**

**(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», во исполнение пункта 1 раздела V плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в городе Нижневартовске», утвержденного распоряжением администрации города от 08.07.2013 N 1212-р:

1. Утвердить:

- целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования и их руководителей согласно приложениям 1 – 5;

- Порядок проведения оценки целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования и их руководителей согласно приложению 6.

2. Пресс-службе администрации города (Н.В. Ложева) опубликовать постановление в газете «Варга».

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной и молодежной политике М.В. Парфенову, начальника управления культуры администрации города Я.В. Гребневу.

*Исполняющий обязанности  
главы администрации города  
С.А. ЛЕВКИН*

**Приложение 1**  
к постановлению администрации города  
от 19.12.2014 N 2678

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ «ДВОРЕЦ  
ИСКУССТВ», «ЦЕНТР НАЦИОНАЛЬНЫХ КУЛЬТУР», «ДВОРЕЦ  
КУЛЬТУРЫ «ОКТЯБРЬ» И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Список изменяющих документов**

**(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

<b>№ п/п</b>	<b>Целевые показатели эффективности деятельности учреждения</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Периодичность отчетности, отчет, содержащий информацию о выполнении показателя</b>
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 20 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению	20 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств управления культуры

1.2.	Выполнение целевых показателей ведомственной целевой программы	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 6 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя за квартал к утвержденному плановому значению	6 баллов за каждый квартал, 24 балла за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств управления культуры
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие актуализированной информации – 1,25 балла; отсутствие актуализированной информации – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
1.4.	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получении грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств к проведению мероприятий	результативность участия: - более чем в 5 проектах, программах, конкурсах, в том числе на получение грантов, – 10 баллов; - от 1 до 5 – 5 баллов; - отсутствие участия – 0 баллов	10 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела искусств управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год – 59 баллов				
<b>II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения</b>				
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% – 1,25 балла; от 80% до 89% – 0,75 балла; менее 80% – 0 баллов. Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)				
2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы	от 20% и выше – 5 баллов; от 10% до 19% – 3 балла; менее 10% – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

	Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год – 10 баллов			
III. Финансово-экономическая деятельность учреждения				
3.1.	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации	достижение установленных показателей – 6 баллов; несоблюдение установленных показателей – 0 баллов	6 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.2.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений – 1,75 балла; наличие нарушений – 0 баллов	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 1,25 балла; наличие – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.4.	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение не менее 95% – 3 балла; исполнение менее 95% – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.5.	Соблюдение соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8	соблюдение – 1,25 балла; несоблюдение – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
	Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год – 26 баллов			

IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний – 1,25 балла; наличие двух и более замечаний – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, служебные записки отделов управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год – 5 баллов				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год – 100 баллов, в том числе:				
Периодичность			Баллы	
I квартал			14	
II квартал			14	
III квартал			14	
IV квартал			58	
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)			100	

**Приложение 2**  
к постановлению администрации города  
от 19.12.2014 N 2678

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА «ГОРОДСКОЙ  
ДРАМАТИЧЕСКИЙ ТЕАТР» И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

N п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах	Максимальное количество баллов	Периодичность отчетности, отчет, содержащий информацию о выполнении показателя
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 20 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению	20 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств управления культуры

1.2.	Выполнение целевых показателей ведомственной целевой программы	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 6 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя за квартал к утвержденному плановому значению	6 баллов за каждый квартал, 24 балла за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств управления культуры
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие актуализированной информации – 1,25 балла; отсутствие актуализированной информации – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
1.4.	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств к проведению мероприятий	результативность участия: - более чем в 3 проектах, программах, конкурсах, в том числе на получение грантов, – 10 баллов; - от 1 до 3 – 5 баллов; - отсутствие участия – 0 баллов	10 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела искусств управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год – 59 баллов				
<b>II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения</b>				
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% – 1,25 балла; от 80% до 89% – 0,75 балла; менее 80% – 0 баллов. Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)				
2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы	от 20% и свыше – 5 баллов; от 10% до 19% – 3 балла; менее 10% – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год – 10 баллов				
<b>III. Финансово-экономическая деятельность учреждения</b>				

3.1.	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации	достижение установленных показателей – 6 баллов; несоблюдение установленных показателей – 0 баллов	6 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.2.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений – 1,75 балла; наличие нарушений – 0 баллов	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 1,25 балла; наличие – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.4.	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение 95% – 3 балла; исполнение менее 95% – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.5.	Соблюдение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8	соблюдение – 1,25 балла; несоблюдение – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год – 26 баллов				
IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний – 1,25 балла; наличие двух и более замечаний – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, служебные записки отделов управления культуры

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год – 5 баллов	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год – 100 баллов, в том числе:	
Периодичность	Баллы
I квартал	14
II квартал	14
III квартал	14
IV квартал	58
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)	100

**Приложение 3**  
к постановлению администрации города  
от 19.12.2014 N 2678

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БИБЛИОТЕЧНО-  
ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА»  
И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

<b>N п/п</b>	<b>Целевые показатели эффективности деятельности учреждения</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах</b>	<b>Макси- мальное количе- ство бал- лов</b>	<b>Периодичность отчетности, отчет, содержащий информацию о выполнении показателя</b>
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 20 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению	20 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры

1.2.	Выполнение целевых показателей ведомственной целевой программы	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 6 баллов; менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя за квартал к утвержденному плановому значению	6 баллов за каждый квартал, 24 балла за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие актуализированной информации – 1,25 балла; отсутствие актуализированной информации – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
1.4.	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств	результативность участия: - более чем в 4 проектах, программах, конкурсах, в том числе на получение грантов, – 5 баллов; - от 1 до 4 – 3 балла; - отсутствие участия – 0 баллов	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.5.	Достижение количества библиографических записей в электронном каталоге в соответствии с утвержденными показателями	достижение – 5 баллов; недостижение – 0 баллов	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год – 59 баллов				
<b>II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения</b>				
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% – 1,25 балла; от 80% до 89% – 0,75 балла; менее 80% – 0 баллов. Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы	от 20% и свыше – 5 баллов; от 10% до 19% – 3 балла; менее 10% – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год – 10 баллов				
<b>III. Финансово-экономическая деятельность учреждения</b>				

3.1.	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации	достижение установленных показателей – 6 баллов; несоблюдение установленных показателей – 0 баллов	6 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.2.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений – 1,75 балла; наличие нарушений – 0 баллов	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 1,25 балла; наличие – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.4.	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение не менее 95% – 3 балла; исполнение менее 95% – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.5.	Соблюдение соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8	соблюдение – 1,25 балла; несоблюдение – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год – 26 баллов				
IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний – 1,25 балла; наличие двух и более замечаний – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, служебные записки отделов управления культуры

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год – 5 баллов	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год – 100 баллов, в том числе:	
Периодичность	Баллы
I квартал	14
II квартал	14
III квартал	14
IV квартал	58
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)	100

**Приложение 4**  
к постановлению администрации города  
от 19.12.2014 N 2678

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НИЖНЕВАРТОВСКИЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ  
ИМЕНИ ТИМОФЕЯ ДМИТРИЕВИЧА ШУВАЕВА» И ЕГО  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

<b>N п/п</b>	<b>Целевые показатели эффективности деятельности учреждения</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности учреждения в баллах</b>	<b>Макси- мальное количе- ство бал- лов</b>	<b>Периодичность отчетности, отчет, содержащий информацию о выполнении показателя</b>
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 16 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению	16 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры

1.2.	Выполнение целевых показателей ведомственной целевой программы	совокупное выполнение показателей в объеме: - от 95% и более – 6 баллов; - менее 95% – 0 баллов. Объем определяется как отношение фактического значения показателя за квартал к утвержденному плановому значению	6 баллов за каждый квартал, 24 балла за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие актуализированной информации – 1,25 балла; отсутствие актуализированной информации – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
1.4.	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств	результативность участия: - более чем в 3 проектах, программах, конкурсах, в том числе на получение грантов, – 3 балла; - от 1 до 3 – 2 балла; - отсутствие участия – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.5.	Выполнение плана по количеству передвижных выставок фондов музея для экспонирования музейных предметов и музейных коллекций в музее и в организациях города	выполнение – 3 балла; невыполнение – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.6.	Выполнение плана по количеству выставочных проектов музея, осуществляемых в городе Нижневартовске, из частных собраний, региональных музеев Российской Федерации	выполнение – 3 балла; невыполнение – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
1.7.	Научные статьи, информации, подготовленные к публикации, выступлениям	более 3 – 5 баллов; до 3 – 3 балла; отсутствие – 0 баллов	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела искусств и досуговой деятельности управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год – 59 баллов				

II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения				
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% – 1,25 балла; от 80% до 89% – 0,75 балла; менее 80% – 0 баллов. Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы	от 20% и свыше – 5 баллов; от 10% до 19% – 3 балла; менее 10% – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год – 10 баллов				
III. Финансово-экономическая деятельность учреждения				
3.1.	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации	достижение установленных показателей – 6 баллов; несоблюдение установленных показателей – 0 баллов	6 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.2.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений – 1,75 балла; наличие нарушений – 0 баллов	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 1,25 балла; наличие – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры

3.4.	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение 95% – 3 балла; исполнение менее 95% – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.5.	Соблюдение соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8	соблюдение – 1,25 балла; несоблюдение – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год – 26 баллов				
IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний – 1,25 балла; наличие двух и более замечаний – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, служебные записки отделов управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год – 5 баллов				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год – 100 баллов, в том числе:				
Периодичность			Баллы	
I квартал			14	
II квартал			14	
III квартал			14	
IV квартал			58	
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)			100	

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА  
НИЖНЕВАРТОВСКА «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ N 1», «ДЕТСКАЯ  
ШКОЛА ИСКУССТВ N 2», «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ N 3»,  
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ЮРИЯ ДМИТРИЕВИЧА  
КУЗНЕЦОВА» И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

N п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности дея- тельности учрежде- ния в баллах	Макси- мальное количе- ство бал- лов	Периодичность отчетности, отчет, содержащий информацию о выполнении показателя
I. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания на оказание услуг	выполнение – 10 баллов; невыполнение – 0 баллов	10 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры
1.2.	Выполнение целевых показателей ведомственной целевой программы	выполнение – 2,5 балла; не выполнение – 0 баллов	2,5 балла за каждый квартал, 10 баллов за год	квартальная, отчет руководи- теля учреждения, информа- ция отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры
1.3.	Обеспечение информационной открытости учреждения	наличие актуализиро- ванной информации – 1,25 балла; отсутствие актуали- зированной информа- ции – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
1.4.	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств	результативность уча- стия: - более чем в 3 проек- тах, программах, кон- курсах, в том числе на получение грантов, – 10 баллов; - от 1 до 3 – 5 баллов; - отсутствие участия – 0 баллов	10 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры

1.5.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках международного, федерального, регионального, муниципального уровней	наличие побед, призов по уровню участия: - международного – 2,5 балла; - федерального – 2 балла; - регионального – 1,5 балла; - муниципального – 1 балл; - отсутствие – 0 баллов	3 балла за каждый квартал, 10 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры
1.6.	Количество обучающихся, являющихся обладателями стипендий, премий	наличие обладателей: - более 5 человек – 5 баллов; - до 5 человек – 4 балла; - отсутствие – 0 баллов	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения (копии документов, подтверждающих наличие обладателей стипендий, премий), информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры
1.7.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства, предъявляемым к учреждениям дополнительного образования: - наличие учредительных документов; - наличие нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность учреждения; - соблюдение прав участников образовательных отношений, предоставления муниципальной услуги; - наличие программы развития учреждения дополнительного образования и мониторинг ее реализации	наличие всех учредительных документов – 0,75 балла; отсутствие – 0 баллов; отсутствие замечаний по итогам проверок – 0,5 балла; наличие замечаний – 0 баллов; отсутствие жалоб на условия предоставления муниципальной услуги – 0,75 балла; наличие – 0 баллов; наличие программы – 0,25 балла; отсутствие – 0 баллов	2,25 балла за каждый квартал, 9 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год – 59 баллов				
<b>II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения</b>				
2.1.	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены первая или высшая квалификационная категории, от общей численности педагогических работников	от 56% – 5 баллов; от 50% до 55% – 3 балла; менее 50% – 0 баллов	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры

2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы	от 20% и свыше – 5 баллов; от 10% до 19% – 3 балла; менее 10% – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих	5 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация отдела художественного образования и эстетического воспитания детей и подростков управления культуры
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год – 10 баллов				
<b>III. Финансово-экономическая деятельность учреждения</b>				
3.1.	Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	до 40% – 1,25 балла; более 40% – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.2.	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации	достижение установленных показателей – 6 баллов; несоблюдение установленных показателей – 0 баллов	6 баллов за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.3.	Целевое и эффективное использование финансовых средств	отсутствие нарушений – 1,75 балла; наличие нарушений – 0 баллов	1,75 балла за каждый квартал, 7 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 1,25 балла; наличие – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
3.5.	Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года	исполнение 95% – 3 балла; исполнение менее 95% – 0 баллов	3 балла за год	годовая, отчет руководителя учреждения, информация финансово-экономического отдела управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год – 26 баллов				

IV. Уровень исполнительской дисциплины				
4.1.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информации	отсутствие замечаний – 1,25 балла; наличие двух и более замечаний – 0 баллов	1,25 балла за каждый квартал, 5 баллов за год	квартальная, отчет руководителя учреждения, служебные записки начальников отделов управления культуры
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год – 5 баллов				
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год – 100 баллов, в том числе:				
Периодичность			Баллы	
I квартал			14,5	
II квартал			14,5	
III квартал			14,5	
IV квартал			56,5	
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)			100	

**Приложение 6**  
к постановлению администрации города  
от 19.12.2014 N 2678

**ПОРЯДОК  
ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Список изменяющих документов  
(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска  
от 10.04.2015 N 735)**

1. Настоящий Порядок разработан 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 N 2190-р, и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 N 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

2. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей используются для комплексной и объективной оценки ре-

зультатов работы учреждений по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставленных услуг в сфере культуры в целях определения уровня эффективности деятельности учреждений за отчетный год. Эффективность деятельности учреждения оценивается по 100-балльной шкале:

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

- от 95 до 100 баллов – 5 уровень (высокий);

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

- от 80 до 94 баллов – 4 уровень (выше среднего);

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

- от 65 до 79 баллов – 3 уровень (средний);

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

- от 50 до 64 баллов – 2 уровень (ниже среднего);

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

- до 49 баллов – 1 уровень (низкий).

(в ред. постановления Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

Показатели эффективности должны отвечать следующим требованиям:

- соответствовать принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг и выполняемых работ;

- соответствовать целевым показателям деятельности учреждения, направленной на достижение показателей плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в городе Нижневартовске», утвержденного распоряжением администрации города от 08.07.2013 N 1212-р, а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по региону;

- отражать изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения (за год, полугодие, квартал, месяц);

- характеризовать расширение (обновление) номенклатуры предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

- реализовать принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

3. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения характеризуют:

- основную деятельность учреждения;

- финансово-экономическую деятельность, исполнительскую дисциплину учреждения;

- популяризацию деятельности учреждения;

- проведение особо значимых (крупномасштабных) мероприятий (фестивали, конкурсы, выставки, литературные чтения и другие мероприятия, определенные оценочной комиссией).

4. Результаты оценки эффективности деятельности учреждений применяются при определении размеров стимулирующих выплат руководителям учреждений.

(п. 4 введен постановлением Администрации города Нижневартовска от 10.04.2015 N 735)

# **АДМИНИСТРАЦИЯ ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 22 декабря 2014 г. N 1547**

### **ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

Во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг культуры в Хабаровском крае на 2013 – 2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Хабаровского края от 08.02.2013 N 52-рп, Приказа Министерства культуры Хабаровского края от 25.06.2014 N 206/01-15 «Об итогах заседания Президиума Координационного Совета», постановления администрации Вяземского муниципального района от 20.11.2014 N 1386 «О внесении изменений в План мероприятий («дорожную карту») «Повышение эффективности и качества услуг сферы культуры в Вяземском муниципальном районе на 2013 – 2018 годы», утвержденный постановлением администрации муниципального района от 14.05.2013 N 692», постановления администрации Вяземского муниципального района от 19.06.2013 N 881 «Об утверждении Плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Вяземского района на 2013 – 2018 годы», в целях проведения независимой оценки качества работы учреждений культуры администрация муниципального района постановляет:

1. Утвердить прилагаемые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Вяземского муниципального района.
2. Отделу культуры администрации муниципального района (Шабашная Т.В.) обеспечить формирование итогового рейтинга эффективности муниципальных бюджетных учреждений культуры и размещения его в СМИ и на сайте учреждений культуры Вяземского муниципального района.
3. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры Вяземского муниципального района (Глаголева Г.В., Довбуш В.Е., Старченко Н.М.) обеспечить выполнение показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Вяземского муниципального района.
4. Рекомендовать главам сельских поселений района при разработке показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры руководствоваться настоящим постановлением.
5. Общественному Совету по формированию независимой оценки качества работы организаций Вяземского муниципального района, оказывающих социальные услуги, использовать критерии в соответствии с приложением к настоящему постановлению.
6. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике Вяземского муниципального района Хабаровского края и разместить на официальном сайте администрации Вяземского муниципального района в сети Интернет.
7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам Гордееву Л.И.
8. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

*Глава муниципального района  
Н.И. Якутина*

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ВЯЗЕМСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**I. Пояснительная записка**

Показатели эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры Вяземского муниципального района (далее – Показатели эффективности) разработаны во исполнение:

Указа Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (подпункт «к» п. 1);

Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг культуры в Хабаровском крае на 2013 – 2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Хабаровского края от 08.02.2013 N 52-рп в целях совершенствования системы оплаты труда.

**2. Показатели эффективности разработаны для каждого типа учреждений культуры:**

культурно-досуговых;  
библиотек;  
музеев;  
образовательных;  
проката и показа фильмов.

Показатели эффективности основываются на индикаторах:

- муниципальной программы «Развитие отрасли «Культура» Вяземского муниципального района на 2014 – 2018 годы», утвержденной постановлением администрации Вяземского муниципального района от 21.11.2013 N 1664;

- Плана мероприятий («дорожной карты») повышения эффективности и качества услуг сферы культуры в Вяземском муниципальном районе», утвержденного постановлением администрации Вяземского муниципального района от 14.05.2013 N 692;

- Перечня оказываемых (выполняемых) услуг (работ) муниципальными бюджетными учреждениями культуры Вяземского муниципального района в качестве основных видов деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального района от 24.01.2013 N 65.

**3. Показатели эффективности ориентированы на следующие принципы:**

- взаимосвязь оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

- соответствие системы отраслевых показателей эффективности от регионального уровня до конкретных учреждения и работника;
- соответствие показателям выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ);
- показателям качества оказания муниципальных услуг; показателям роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;
- расширение (обновления) номенклатуры предоставляемых населению услуг;
- бюджетирование по результатам деятельности;
- рост оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

#### **4. Система показателей эффективности для каждой группы учреждений сформирована по трем направлениям:**

- показатели объема работы;
- показатели качества работы;
- показатели эффективности.

Каждый показатель имеет значение «План», «Факт», «% выполнения плана». Плановый показатель ежегодно определяется вышестоящим органом управления. Фактический показатель выставляется на основании учетных данных или путем расчета средних значений учетных данных. Показатели качества также определяются либо на основе фактических данных, либо расчетным путем. Существенным источником показателя качества работы учреждения являются отзывы граждан. Это могут быть зафиксированные жалобы или благодарственные отзывы в любой письменной форме.

Среди показателей эффективности работы учреждения культуры по всем группам показатель «Индекс удовлетворенности населения качеством и доступностью культурных услуг» вычисляется только на основании данных, представленных в результате проведения социологических исследований. Методику проведения исследования утверждает министерство культуры Хабаровского края.

На основании сопоставления планового и фактического значения каждого показателя высчитывается процент выполнения, который оценивается по балльной шкале.

Итоговое значение эффективности деятельности учреждения культуры – 100 баллов. Это значение может быть достигнуто, в том числе при условии невыполнения (перевыполнения) отдельных показателей.

Годовой итог по баллам распределяется поквартально, в зависимости от интенсивности работы учреждения определенного типа. Пример распределения:

- 1 квартал – 22 балла
- 2 квартал – 26 баллов
- 3 квартал – 22 балла
- 4 квартал – 30 баллов
- Итого: 100 баллов.

**5.** Муниципальные учреждения культуры (Довбуш В.Е., Старченко Н.М., Глаголева Г.В.) предоставляют показатели эффективности в отдел культуры администрации муниципального района ежеквартально в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

6. Отдел культуры администрации муниципального района (Шабашная Т.В.) формирует итоговый рейтинг по подведомственным учреждениям культуры и размещает его в СМИ и на сайте учреждений культуры для информирования населения раз в полугодие в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

7. Показатели эффективности могут подлежать проверке со стороны органов управления, независимых экспертов, общественных советов.

8. Учреждения, которые по результатам деятельности выполнили установленные показатели, признаются эффективными. Невыполнение плановых показателей может влиять на объемы финансирования на следующий плановый период и (или) увеличение объемов работ (с учетом невыполненного в предыдущем периоде).

Конечной целью внедрения системы показателей эффективности деятельности учреждений культуры является совершенствование качества предоставляемых услуг, повышение удовлетворенности ими населения, развитие новых форм работы и расширение перечня предоставляемых услуг.

## II. Показатели эффективности по группам учреждений на 2014 год

**Табл. 1. Показатели эффективности по МБУ «Районный Дом культуры «Радуга»**

N п/п	Показатели	Значение показателя			Кол-во баллов базовое	Кол-во баллов фактическое
		план	факт	%		
1.	Показатели объема работ				33	
1.1.	Количество проведенных платных мероприятий	141			6	
1.2.	Количество участников на платных мероприятиях	9079			7	
1.3.	Количество клубных формирований	18			6	
1.4.	Число участников клубных формирований	989			7	
1.5.	Число детей до 14 лет в клубных формированиях	775			7	
2.	Показатели качества работы				33	
2.1.	Количество новых услуг, форм работы	1			10	
2.2.	Отсутствие фиксированных жалоб	0			7	
2.3.	Наличие положительных отзывов в СМИ, благодарственных писем и пр.	36			7	
2.4.	Количество привлеченных средств (по проектам, грантам, благотворительности), (тыс. руб.)	150,0			9	
3.	Показатели эффективности работы				34	

3.1.	Среднее число посетителей одного платного мероприятия	65			4	
3.2.	Увеличение охвата населения клубными формированиями, %	0,63			7	
3.3.	Количество массовых мероприятий на одного специалиста (ед.)	19			6	
3.4.	Сумма доходов на одного специалиста (тыс. руб.)	20,0			7	
3.5.	Индекс удовлетворенности населения качеством и доступностью предоставляемых культурно-досуговых услуг	97%			10	
	Итого				100	

**Табл. 2. Показатели по Центральной районной библиотеке МБУ «Объединение «Культура»**

N п/п	Показатели	Значение показателя			Кол-во баллов базовое	Кол-во баллов фактическое
		план	факт	%		
1.	Показатели объема работ				30	
1.1.	Книговыдача (ед.)	151598			8	
1.2.	Количество экземпляров новых поступлений в библиотечный фонд (ед.)	3533			6	
1.3.	Посещаемость (чел.)	57540			8	
1.4.	Количество пользователей – детей до 14 лет (чел.)	1761			8	
2.	Показатели качества работы				35	
2.1.	Количество новых услуг и форм работы	1			12	
2.2.	Отсутствие зафиксированных жалоб	0			12	
2.3.	Наличие положительных отзывов в СМИ, благодарственных писем и пр.	42			11	
3.	Показатели эффективности работы				35	
3.1.	Увеличение охвата населения библиотечным обслуживанием (%)	40,7			10	
3.2.	Количество читателей на одного специалиста	360,3			8	
3.3.	Книговыдача на одного специалиста	9474			7	
3.4.	Индекс удовлетворенности населения качеством и доступностью библиотечных услуг	98%			10	
	Итого				100	

**Табл. 3. Показатели эффективности по Вяземскому краеведческому музею им. Н.В.Усенко МБУ «Объединение «Культура»**

N п/п	Показатели	Значение показателя			Кол-во баллов базовое	Кол-во баллов фактическое
		план	факт	%		
1.	Показатели объема работ				30	
1.1.	Количество посетителей (чел.)	11825			8	
1.2.	Количество экскурсий, лекций	145			8	
1.3.	Число выставок, организованных в музее	18			7	
1.4.	Число выставок, организованных вне музея	3			7	
2.	Показатели качества работы				35	
2.1.	Количество постоянно действующих лекториев	1			9	
2.2.	Количество новых услуг и форм работы	2			9	
2.3.	Отсутствие зафиксированных жалоб	0			9	
2.4.	Наличие положительных отзывов в СМИ, благодарственных писем и пр.	42			8	
3.	Показатели эффективности работы				35	
3.1.	Увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда (%)	9,9			9	
3.2.	Среднее число мероприятий в расчете на одного специалиста	36,2			8	
3.3.	Среднее число посещений музея в расчете на 1 тыс. чел. населения муниципального образования	580			9	
3.4.	Индекс удовлетворенности населения качеством и доступностью музейных услуг (%)	98%			9	
	Итого				100	

**Табл. 5 Показатели эффективности по кинотеатру «Космос» МБУ «Объединение «Культура»**

N п/п	Показатели	Значение показателя			Кол-во баллов базовое	Кол-во баллов фактическое
		план	факт	%		
1.	Показатели объема работ				35	
1.1.	Количество киносеансов	809			10	

1.2.	Количество посетителей (чел.)	11700		10	
1.3.	Количество мероприятий, проведенных перед сеансами	9		10	
1.4.	Количество посещений детей (чел.)	7600		5	
2.	Показатели качества работы			30	
2.1.	Наличие дополнительных услуг для зрителей	1		10	
2.2.	Количество каналов, используемых для информирования потенциальных зрителей	2		10	
2.3.	Отсутствие зафиксированных жалоб	0		10	
3.	Показатели эффективности работы			35	
3.1.	Среднее число посещений киносеансов в расчете на 1 человека	0,53		10	
3.2.	Средняя заполняемость зала на 1 киносеансе (чел.)	16		10	
3.3.	Сумма доходов на 1 кв. метр кинозала (208,2 кв. м) (руб.)	408		5	
3.4.	Индекс удовлетворенности населения качеством и доступностью предоставляемых услуг по демонстрации кинофильмов и кинопрокату	98%		10	
	Итого			100	

**ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОВРОВА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 2 февраля 2015 г. N 201**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА,  
КИНЕМАТОГРАФИИ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА (Извлечение)**

В соответствии с постановлением администрации города Коврова от 15.02.2013 N 296 «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и искусства», постановлением администрации города Коврова от 14.03.2013 N 549 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры города Коврова», с учетом

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 N 920, и приказа департамента культуры и туризма администрации Владимирской области от 21.11.2013 N 357 «Об утверждении критериев (показателей) эффективности деятельности государственных учреждений культуры и их руководителей, на основании Устава г. Коврова постановляю:

1. Утвердить положение о комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры и искусства (приложение 1).

2. Утвердить состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры и искусства (приложение 2).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальным вопросам С.К. Степанову.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

*Глава города  
А.В. ЗОТОВ*

**Приложение N 1**  
к постановлению администрации  
города Коврова от 02.02.2015 N 201

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА, КИНЕМАТОГРАФИИ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

### **Общие положения**

1. Комиссия (далее – Комиссия) по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры и искусства (далее – Учреждения), выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры создается администрацией города Коврова в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями Учреждений о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и подготовки предложений о назначении надбавки за счет средств местного бюджета (далее – надбавка) их руководителям путем определения коэффициента эффективности и расчета, согласно формуле, размеру надбавки в процентном отношении к окладу руководителя.

2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

## **I. Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал не позднее 15 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии), члены Комиссии и руководители Учреждений оповещаются секретарем Комиссии.

2.5. Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные Учреждениями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения;
- может привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений, а также представителей профсоюзов или иных выборных органов;
- принимает решение о размере надбавки в отношении каждого руководителя Учреждения.

2.8. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;
- устанавливать для руководителей Учреждений сроки предоставления информации;
- утверждать решение о размере надбавки в отношении каждого руководителя Учреждения.

## **III. Порядок работы комиссии**

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждений отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждений вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений ежеквартально не позднее 5 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности Учреждений.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и назначении надбавки за отчетный период отражается в заключении, которое подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. Решение Комиссии предоставляется в качестве рекомендации главе города. Надбавки утверждаются распоряжением главы города Коврова.

Перечень нормативных актов, использованных при подготовке методических рекомендаций.

I.

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера».
2. п/п 2 пункта 5 Перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2013 № Пр-3086
3. пункт 40 Перечня поручения Правительства Российской Федерации от 31.12.2013 № ДМ-П13-958

II.

4. Постановление Министерства труда Российской Федерации от 03 февраля 1997 №6 «Об утверждении Межотраслевых норм времени на работу, выполняемую в библиотеке»;
5. **Постановление Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012 г. № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»;**
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2013 № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности»;
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2013 № 208 «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу, на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей»;
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги»
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

III.

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 №2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012-2018 годы»
11. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры».
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 487-р «Об утверждении План мероприятий на 2013-2015 годы по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013 - 2015 годы».

IV.

13. Приказ Минкультуры России от 20 февраля 2008 № 32 «Об утверждении нормативом минимального ресурсного обеспечения услуг сельских учреждений культуры (общедоступных библиотек и культурно-досуговых учреждений)»;
14. Приказ Минфина России от 30 сентября 2010 г. № 114-н «Об общих требованиях к порядку составления и утверждения отчета

о результатах деятельности государственного (муниципального) учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного (муниципального) имущества»;

15. Приказ Минкультуры России от 01 сентября 2011 № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек».

16. Приказ Минкультуры России от 05 декабря 2011 №1122 «О Порядке определения нормативных затрат на оказание театрами, цирковыми организациями, организациями в сфере народного творчества, библиотеками, музеями, концертными организациями, самостоятельными творческими коллективами, филармониями, подведомственными Министерству культуры Российской Федерации, государственных услуг и нормативных затрат на содержание их имущества»;

17. Приказ Минкультуры России от 28 марта 2012 №248 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных библиотек, находящихся в ведении Минкультуры России, и критериев оценки эффективности работы их руководителей»;

18. Приказ Минкультуры России от 16 июня 2012 №603 «Об утверждении целевых показателей результативности деятельности федеральных государственных (бюджетных) учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, и критериев оценки работы их руководителей».

19. Приказ 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».

20. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 №171 «Об утверждении методических рекомендаций по оценке потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников»

21. Приказ Минкультуры России от 28 июня 2013 г. №920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

22. Приказ Минтруда России от 30 сентября 2013 №504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

23. Приказ Минкультуры России от 30 сентября 2013 №1505 «Об утверждении Методические рекомендации по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры».

24. Приказ Минкультуры России от 30 сентября 2013 №1503 «О методике расчета целевого показателя «рост количества выставочных проектов, осуществляемых в субъектах Российской Федерации» (по отношению к 2012 году).

25. Приказ Минкультуры России от 30 сентября 2013 №1504 «О методике расчета целевого показателя «Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях от общего числа детей»

26. Приказ Минкультуры России от 5 мая 2014 г № 763 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»

27. Приказ Минкультуры России от 30 апреля 2014 №760 «Об утверждении Порядка определения нормативных затрат на оказание государственных услуг и нормативных затрат на содержание имущества федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство культуры Российской Федерации»

28. Приказ Минкультуры России от 09 декабря 2014 №2115 «Об утверждении ведомственного перечня государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Министерства культуры Российской Федерации федеральными государственными учреждениями в качестве основных видов деятельности»;

29. Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. №2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»

30. Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 г. № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»
31. Приказ Минкультуры России от 30 декабря 2014 №2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики;
32. Приказ Минкультуры России от 25 февраля 2015 №288 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организаций культуры» (в редакции Приказа МКРФ от 07.08.2015 №2168);
33. Приказ Минкультуры России от 09 июня 2015 № 1762 «Об общих требованиях к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, кинематографии, архивного дела, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением

V.

34. Письмо Минкультуры России от 08 февраля 2010 №7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства»;
35. Письмо Минкультуры России от 31 октября 2012 г. № 124-01-39, 04-НМ «О разработке нормативных правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работников учреждений культуры»;
36. Письмо Министерства культуры от 31 января 2013 г. № 644-01-54/04-НМ «О разъяснении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала»;
37. Письмо Минкультуры России от 13 февраля 2013 №988-01-39/04-НМ «О Методических рекомендациях по разработке плана мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждений в части оказания государственных услуг (выполнения работ) федерального государственного учреждения культуры, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;
38. Письмо Минкультуры России от 07 марта 2013 №24-01-39/13-ГИ «О методических рекомендациях по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
39. Письмо Минкультуры России от 28 октября 2013 №174-01-39/06-ГИ «О разъяснениях методики подсчета детей, принимающих участие в творческих мероприятиях».
40. Письмо от 27 января 2014 № 12-01-39/04-НМ «О методических рекомендациях по выявлению «неэффективных организаций» с порядком определения эффективных/неэффективных учреждений культуры»;
41. Письмо Минкультуры России от 20 февраля 2014 №32-1-39/04-НМ «О методических рекомендациях по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе»;
42. Письмо Минкультуры России от 24 июля 2014 г. № 154-01-39/09ВА «О направлении методических рекомендаций по утверждению перечня должностей и профессий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»
43. Письмо Минкультуры России от 5 августа 2014 №166-01-39/04-НМ «О методических рекомендациях по взаимодействию системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры федерального уровня до конкретного учреждения и работника».
44. Письмо Минфина России от 01 октября 2014 №02-01-09/49180 «О методических рекомендациях по установлению общих требований к порядку расчета объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).