

Отчет
о выполнении плана мероприятий («Дорожная карта»), направленных
на повышение эффективности и качества услуг, предоставляемых ГБУК
«Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова»
за 2 квартал 2020 года в сравнении с 2 кварталом 2019г.

Целевые показатели развития деятельности
ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова»

1. Увеличение количества посещений концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):

Показатель за II квартал 2019г. (чел.)	Показатель за II квартал 2020г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2018г.	Достигнутый %.
64465	27517	6,3	- 57%

2. Увеличение количества проводимых концертных мероприятий:

Показатель за II квартал 2019г. (ед.)	Показатель за II квартал 2020г. (ед.)	Установленный % по Д/К за 2018г.	Достигнутый %.
109	54	10,5	- 50%

3. Повышение уровня удовлетворенности граждан РФ, проживающих на территории ЧР, качеством предоставления филармонией государственных услуг:

Показатель за 1 полугодие 2019г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2019г.	Достигнутый %.
400	90	100%

Примечание: % от числа опрошенных граждан путем социологического опроса.

Средняя заработная плата по ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова» в сравнении со средней заработной платой по региону:

Средняя заработная плата по региону (рублей)	Средняя заработная плата по учреждению (рублей)	Средняя заработная плата основного персонала (рублей)	Процент соотношения средней з/п учреждения к средней з/п по региону	Процент соотношения средней з/п основного персонала к средней з/п по региону
23858	25485	25331	106	105

6. Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг, связанные с переходом на эффективный контракт.

№ п/п	Мероприятия программы	Исполнения
	1. Совершенствование системы оплаты труда	
1.1.	Привлечение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работников учреждения (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширения перечня платных услуг, повышения доступности информации об услугах учреждения)	При недостаточности средств выделенных на заработную плату по смете будут привлечены средства от приносящей доход деятельности.
1.2.	Проведение мероприятий по внедрению систем нормирования труда в учреждении с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда	В настоящее время в учреждении разрабатывается положение о системе нормирования труда.

	России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»	
1.3.	Внедрение утвержденных типовых отраслевых норм труда работников учреждения на основе методических рекомендаций Минкультуры России с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)	Работа проводится в соответствии с методическими рекомендациями МК РФ.
	2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководства филармонии.	
2.1.	Обеспечение представления руководителем учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также гражданами, претендующими на замещение должности руководителя учреждения культуры и размещение их в системе Интернет	Ежегодный отчет в МК ЧР.
2.2.	Заключение дополнительных соглашений к трудовому договору с руководителем учреждения (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) по типовой форме договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с	Дополнительное соглашение МК ЧР от 18 апреля 2019г. к трудовому договору № 47 от 15 августа 2013 г.

	руководителем государственного муниципального учреждения» (далее-типовая форма)	
	3. Развитие кадрового потенциала работников филармонии.	
3.1.	Проведение аттестации работников учреждения с последующим переводом их на «эффективный контракт» в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками учреждения по введению в 2014- 2015 годах «эффективного контракта»	Аттестация проводится согласно графика аттестации работников учреждения. За отчетный период аттестацию прошли 0 работников
3.2.	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением «эффективного контракта»	С 2014 года работа проводится в связи с введением эффективного контракта. Количество заключенных соглашений 9
3.3.	Разработка и внедрение показателей эффективности деятельности работников учреждения и дальнейшая их актуализация	Ежегодно работа проводится.
3.4.	Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников учреждения обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников	За отчетный период повышение квалификации и переподготовку прошли – 6 работника
3.5.	Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в учреждении	Мероприятия проводятся ежегодно.

3.6.	Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждений, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %.	Ежемесячно соблюдается установленная норма.
3.7.	Проведение мероприятий по обеспечению соотношения средней заработной платы основного персонала и вспомогательного персонала учреждения до 1:0,7-1:0,5 (с учетом типа учреждения)	Данное соотношение обеспечивается.
	4. Мониторинг достижения целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597	
4.1.	Доведение средней заработной платы работников основного персонала учреждения до уровня, установленного распоряжением Главы Чеченской Республики от 17 апреля 2013 года № 53-рг (редакции распоряжений Главы Чеченской Республики от 4 июня 2013 года № 80- рг, от 27 августа 2014 года № 174-рг)	Ежемесячно соблюдается уровень установленный данным распоряжением.
4.2.	Проведение мониторинга реализации мероприятий, предусмотренных «дорожной картой», и достижения целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты»	

4.3.	Информационное сопровождение «дорожной карты», организация проведения разъяснительной работы в коллективе учреждения, семинаров и других мероприятий, публикация в средствах массовой информации	Работа проводится ежеквартально.
5. Независимая оценка качества работы учреждения		
5.1.	Оценка качества деятельности учреждения путем социологического опроса	Работа проводится постоянно. Ежеквартальный отчет в МК ЧР
5.2.	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения	Информация о деятельности на Интернет-сайте учреждения.
6. Сопровождение «дорожной карты»		
6.1.	Разработка и утверждение мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения, в части оказания услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей их деятельности, совершенствованию системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников (по согласованию с учредителями), дальнейшая их корректировка и актуализация.	Работа проводится в соответствии плана («дорожная карта») и гос. задания МК ЧР ежеквартально.

Директор



Т.С. Денильханова