Отчет
о выполнении плана мероприятий («Дорожная карта»), направленных на повышение эффективности и качества услуг, предоставляемых ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова» за IV квартал 2017 года в сравнении с IV кварталом 2016г.

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

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

Показатель за IV квартал 2016г. (чел.)	Показатель за IV квартал 2017г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2017г.	Достигнутый %.
126577	135430	5,8	7.0

2. Увеличение количества проводимых концертных мероприятий:

Показатель за IV квартал 2016г. (ед.)	Показатель за IV квартал 2017г. (ед.)	Установленный % по Д/К за 2017г.	Достигнутый %.
272	272	9,9	1.0

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

Показатель за 1 полугодие 2016г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2017г.	Достигнутый %.
400	88	100%

Примечание: % от числа опрощенных 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
18265.6	21241	22550	116.29	123,5

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	В настоящее время в учреждении разрабатывается положение о системе нормирования труда.

	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»	
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	Дополнительное соглашение МК ЧР от 19 апрель 2017г. к трудовому договору №47 от 15 августа 2013 г.

	Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с 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 8 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 492
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 – 20 работника
3.5.	Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в	Мероприятия проводятся ежегодно.

	учреждении	
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