**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МИЛЛЕРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**24.09.2013 № 148 г.Миллерово**

**Об утверждении Перечня показателей эффективности**

**деятельности работников муниципальных автономных**

**учреждений культуры Миллеровского городского**

**поселения для установления стимулирующих выплат**

 В целях исполнения приказа Министерства культуры РФ от 28.06.2013 № 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 планом мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры Миллеровского городского поселения на 2013 – 2018 годы,

 1. Утвердить Перечень показателей эффективности деятельности работников муниципальных автономных учреждений культуры Миллеровского городского поселения для установления стимулирующих выплат согласно приложениям;

 2. Муниципальным Автономным учреждениям культуры Миллеровского городского поселения разработать локальные акты, регламентирующие установление сумм стимулирующих выплат;

 3. Финансово-экономическому отделу Администрации Миллеровского городского поселения (Ковалевой Т.В.) произвести финансирование расходов в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Миллеровского городского поселения Миллеровского района;

 4. Обязать Муниципальные автономные учреждения культуры Миллеровского городского поселения предоставлять в финансово-экономический отдел Администрации Миллеровского городского поселения отчет о выполнения показателей эффективности деятельности учреждений культуры согласно Приложениям 2-4;

 5. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его опубликования в средствах массовой информации.

 6.Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника финансово-экономического отдела Администрации Миллеровского городского поселения Ковалеву Т.В.

**Глава Миллеровского**

**городского поселения В.С.Макаренко**

Приложение 1

к распоряжению Администрации

Миллеровского городского

поселения

 от 24.09.2013 № 148

**Перечень**

**показателей эффективности деятельности работников муниципальных автономных учреждений культуры Миллеровского городского поселения для установления стимулирующих выплат**

Целевые показатели разработаны в целях оказания практической и методической помощи Муниципальным автономным учреждениям культуры Миллеровского городского поселения для определения стимулирующих выплат и премирования работников учреждений за выполненную работу при разработке учреждениями культуры локальных нормативных актов.

 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

 Стимулирование качества труда работников учреждений культуры основывается на показателях качества, которые устанавливаются локальным актом учреждения.

 Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат – один год. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список категорий работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя муниципального автономного учреждения культуры.

 Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат. Для решения этой задачи, в первую очередь, необходимо определить данные показатели.

Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций: целей деятельности учреждения; программой его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

Целевые показатели устанавливается на основе качественных показателей результата труда разных категорий работников и единиц измерения показателей.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности сотрудников учреждения культуры в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Согласно данным рекомендациям, муниципальные автономные учреждения культуры Миллеровского городского поселения обязаны разработать и утвердить в виде локальных актов следующие виды стимулирующих выплат:

Премиальные выплаты:

***Премия по итогам работы*** (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения культуры за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по итогам работы муниципального учреждения культуры на основании настоящих методических рекомендаций по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

В учреждении могут быть установлены премии. Каждое учреждение определяет их размеры самостоятельно в пределах имеющихся у него средств на оплату труда. Решающее слово - за руководителем.

Наименование, условия выплат (например, период, за который она выплачивается; то, каким образом определяется премия: в процентах к окладу или в абсолютном размере) премий прописывают в положении об оплате и стимулировании труда работников, разрабатываемом Муниципальными автономными учреждениями культуры Миллеровского городского поселения.

**Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год). В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

**Премия за качество выполняемых работ.** Выплачивается единовременно в размере оклада (должностных окладов) при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Ростовской области.

**Премия за выполнение особо важных и срочных работ** (выплата за интенсивность и высокие результаты работы). Выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером данная премия не ограничена.

**Премия за интенсивность и высокие результаты работы.** Выплачивается единовременно. При премировании учитывают:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам ***повышающих*** ***коэффициентов к окладам:***

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам:**

1. *Персональный повышающий коэффициент* к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2. *Повышающий коэффициент к окладу по учреждению* (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждений культуры.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам *стимулирующих надбавок к окладу:*

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам:**

1. *Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается работникам из числа художественного персонала, специалистов, заместителей руководителей структурных подразделений, руководителей учреждений и структурных подразделений в зависимости от их фактической загрузки в кружковой работе, участию в подготовке новой программы, выполнения показателей эффективности деятельности. Иным служащим из числа персонала библиотек - за организацию и проведение тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - в пределах 200 процентов оклада.

2*. Стимулирующая надбавка за выслугу лет* устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

Приложение 2

 к распоряжению Администрации

Миллеровского городского

поселения

 от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников Муниципальных автономных учреждений культуры**

**Миллеровского городского поселения**

|  |
| --- |
| *Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для* *МАУК МГП «Центр культуры и досуга»* |
| Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в кружковой работе | Данный показатель оценки эффективности деятельности работников определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, в которых устанавливается средняя загрузка по должности (профессии) и применяется при ее перевыполнении или как минимум достижении. Может распространяться на: Художественный персонал, специалистов, непосредственно занятых в кружковой работе. Средняя нагрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии) (общее количество: вызовов на репетиции, количество времени непосредственно проведенное на занятиях в кружках, участий в проведении и обслуживании представлений, видов выполняемых работ по каждому проекту) к количеству сотрудников, на которых распространяются соответствующие показатели. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |  |
| Особые творческие достижения | Исполнение концертной программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление , за постановку концертных номеров. Данный показатель оценки определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, разработанных, согласованных и утвержденных Наблюдательным советом Миллеровского городского поселения. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться такие личные профессиональные достижения, как: номинация на конкурсах разных уровней; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью, творческое новаторство. В локальном нормативном акте данный показатель конкретизируется по видам деятельности, локальные акты.Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |  |
| *Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для* *библиотечных работников* |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год | Данный показатель в первую очередь распространяется на работников, от трудовых функций которых зависит выполнение установленного плана. Как правило, составление перспективных, текущих планов и контроль за их выполнением входит в должностные обязанности руководителей соответствующих структурных подразделений, однако по итогам отчетного периода (квартал, полугодие, год). Этот показатель может быть применен ко всему персоналу. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты, премии по итогам работы. |  |
| Количество и высокий уровень отреставрированных единиц | Работа по реставрации является важной составляющей деятельности учреждения. Данная работа может быть разной по сложности и от этого требует отдельных профессиональных качеств (усидчивость, аккуратность, терпение). В этой связи может возникнуть ситуация, когда не все работники будут и выполнять ее одинаково и с надлежащим качеством. При этом по выполнению других функций к ним не будет претензий. Введение в систему стимулирования данного показателя позволит в сложившейся ситуации привлечь к данной работе специалистов, готовых ее исполнять в необходимом количестве (согласно установленному плану) и с надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |  |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки | Освоение и внедрение новых методик и технологий позволяет выходить на более высокий уровень как предоставления услуг, так и организации рабочего процесса. Однако на начальном этапе требует от работников дополнительных усилий по освоению новаций. Для усиления заинтересованности работников в освоении и внедрении инновационных методов работы целесообразно установить данный показатель в увязке с временными требованиями, отведенными на данный процесс. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |  |
| Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе | Высокий уровень подготовки, творческая активность работника являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими не только его личную результативность, но и высокий уровень мотивации. В этой связи данный показатель оценки работника рекомендуется применять также и с целью поддержания его мотивации и, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы. |  |
| *Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для* *административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб* |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей | Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |  |
| Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону |  |
| Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности | В представленной формулировке показатель носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так, по отношению к работникам различных служб учреждения могут применяться следующие показатели: аттестация персонала; аттестация рабочих мест по условиям труда; выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения; соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности; соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и др.). Показателем качества в выполняемой работы и условием положительной оценки работника могут являться – отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премии по итогам работы. |  |
| *Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для* *технического и обслуживающего персонала* |
| Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры | Условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы. |  |

Приложение 3

к распоряжению Администрации

Миллеровского городского

поселения

 от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Оценка**

**финансово-экономической деятельности, исполнительной дисциплины**

**Муниципальных автономных учреждений культуры**

**Миллеровского городского поселения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки деятельности | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Оценка показания в баллах | Периодичность отчетности |
| 1 | Отсутствие замечаний Администрации Миллеровского городского поселения по целевому и эффективному использованию бюджетных средств | Доклад руководителя | 5 баллов | квартальная |
| 2 | Отсутствие замечаний Администрации Миллеровского городского поселения по использованию муниципального имущества, находящегося в ведении учреждения. | Доклад руководителя | 5 баллов | квартальная |
| 3 | Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы | Доклад руководителя | 5 баллов | квартальная |
| 4 | Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки | Доклад руководителя | 5 баллов | квартальная |
| 5 | Обеспечение равномерного освоения учреждением ассигнований федерального бюджета с выполнением за 1 квартал – не менее 15 %;за 2 квартал – не менее 40%;за 3 квартал – не менее 70%;за 4 квартал – не менее 95% | Доклад руководителя | 30 баллов | квартальная |
| 6 | Выполнение поручений и указаний Отдела культуры Миллеровского района и Администрации Миллеровского городского поселения | Доклад руководителя | 10 баллов | квартальная |
| 7 | Выполнение показателей эффективности деятельности учреждений | Доклад руководителя | 40 баллов | квартальная |
| Совокупное снижение показателей на каждые 10% уменьшает количество итоговой суммы баллов на 10 баллов | Доклад руководителя |  |  |
| Общее число баллов |  | 100 баллов составляет 100% премии руководителей |  |

Приложение 4

к распоряжению Администрации

Миллеровского

городского

поселения

 от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕК**

 **И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Функции  библиотеки  |  Наименование показателя  | Единица измерения | Контрольное значение показателяв 20\_\_ году (нарастающим итогом) | Формаотчетности,содержащаяинформациюо выполнениипоказателя |
|  I квартал  |  I полугодие  |  9 месяцев  |  за год |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |  7  |  9  |
| 1. Формирование и сохранение культурного наследия  | Объем фонда библиотеки  | Документ (экз.), [тыс. экз.]  |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Количество новых поступлений в фонд  | Документ (экз.),[тыс. экз.]  |   |   |   |   |  внутренняя отчетность  |
| Количество отреставрированных документов  | Стандартный лист,[тыс. ст. л.]  |   |   |   |   |  внутренняя  отчетность  |
| Количество отреставрированных переплетных документов(переплетов)  | Переплет [тыс. переплетов]  |   |   |   |   |  внутренняя  отчетность  |
| 2. Создание библиотечно- информационных ресурсов библиотеки  | Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой  | Библиографическаязапись (БЗ) [тыс. БЗ]  |   |   |   |   | внутренняя отчетность  |
| Количество записей, переданных библиотекой в Сводный каталог библиотек России  | Библиографическаязапись (БЗ) [тыс. БЗ]  |   |   |   |   |  внутренняя  отчетность  |
| Количество полнотекстовых цифровых документов, включенных в состав электронной библиотеки  | Документ (назв.) [тыс. назв.]  |   |   |   |   |  Внутренняя  отчетность  |
| 4. Удовлетво-рение общественных библиотечно- информации-онных запросов  | Количество обращений в библиотеку (всего),  | Число посещений [тыс. посещ.]  |   |   |   |   |  Внутренняя  отчетность  |
| в том числе количество посещений сайта библиотеки (количество обращений удаленных пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки)  | Число посещений [тыс. посещ.]  |   |   |   |   |  Внутренняя  отчетность  |
| Количество справок, консультаций для пользователей (всего),  | Справка [тыс. справ.]  |   |   |   |   | (годовая), внутренняя  отчетность  |
| в том числе в автоматизированном (виртуальном) режиме  | Справка [тыс. справ.]  |   |   |   |   |  Внутренняя  отчетность  |

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА**

 **И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Функции ЦЕНТРА КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА | Наименование показателя | Единица измерения | Контрольное значение показателяв 20\_\_ году (нарастающим итогом) | Формаотчетности,содержащаяинформациюо выполнениипоказателя |
| Iквартал | Iполугодие | 9месяцев | за год |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |  7  | 9 |
| 1.Организация и проведение мероприятий по созданию условий для организации досуга | Количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом |  процентов |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Количество участников кружковых формирований по сравнению с предыдущим годом | процентов |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением | единиц |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения  | процентов |  |  |  |  | внутренняя отчетность |
| 2.Осуществ-ление прочей деятельности по организации культурно-досуговых мероприятий приносящей доход | Количество зрителей всего | человек |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| 3.Проведение концертов, фестивалей, конкурсов, праздников, дискотек и иных культурно-досуговых мероприятий | Количество публичных показов концертных программ всего | единиц |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Количество зрителей всего | человек |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа | процентов |  |  |  |  | внутренняяотчетность |
| Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей | процентов |  |  |  |  | внутренняя отчетность |
| Число лауреатов областных и региональных конкурсов и фестивалей | человек |  |  |  |  | внутренняяотчетность |
| Количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) | человек |  |  |  |  | внутренняя отчетность |
|  Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий  | процентов  |   |   |   |   |  внутренняя  отчетность   |
|  |  |  |  |  |  |  |

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОГО ПАРКА КУЛЬТУРЫ И ОТДЫХА**

 **И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Функции ГОРОДСКОГО ПАРКА КУЛЬТУРЫ И ОТДЫХА | Наименование показателя | Единица измерения |  Контрольное значение показателя  в 20\_\_ году (нарастающим итогом)  | Формаотчетности,содержащаяинформациюо выполнениипоказателя |
|  I квартал  |  I полугодие  |  9 месяцев  |  за год |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |  7  |  9  |
| Проведение культурно-досуговых мероприятий с использованием аттракционного хозяйства | Количество посетителей платных мероприятий парка | единиц |   |   |   |   | внутренняяотчетность |
| Количество постоянных посетителей парка | единиц |   |   |   |   |  внутренняя отчетность  |
| Число проданных билетов на платные мероприятия | единиц |   |   |   |   |  внутренняя  отчетность  |
| Число видов услуг, оказываемых посетителям | единиц |  |  |  |  | внутренняя отчетность |