

Отчет

о выполнении плана мероприятий («Дорожная карта»), направленных на повышение эффективности и качества услуг, предоставляемых ГАУ «Государственный ансамбль танца «Вайнах» за IV - квартал 2017 года в сравнении с IV - кварталом 2016 года.

Целевые показатели развития деятельности ГАУ «Государственный ансамбль танца «Вайнах»

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

Показатель за – IV квартал 2016 г. (чел.)	Показатель за -IV квартал 2017 г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2016 г.	Достигнутый %.
21 312	22745	6.3	6.7

2. Увеличение количества проводимых концертных мероприятий:

Показатель за- IV квартал 2016 г. (чел.)	Показатель За- IV квартал 2017 г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2016 г.	Достигнутый %
30	32	4.3	6,6

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

Показатель за -IV квартал 2017 г. (чел.)	Установленный % по Д/К за 2017 г	Достигнутый %
251	88	100

Примечание: % от числа опрошенных граждан путем социологического опроса.

Средняя заработная плата по ГАУ Государственный ансамбль танца “Вайнах» 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
21 877,8	24677,0	29919,0	1,13	1,36

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

№ п/п	Мероприятия программы	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат мероприятия
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)	ежегодно	- Директор, - главный бухгалтер	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 России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»	2014 год, далее ежегодно	- Зам. директора, - начальник отдела кадров - гл. бухгалтер	Разработано и утверждено положение о системе нормирования труда согласно Приказу № 22-п от 08 октября 2014 г.
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)	2015 год, далее ежегодно	- Зам. директора, - начальник отдела кадров	Работа проводится в соответствии с методическими рекомендациями МК РФ.
2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководства учреждения.				
2.1.	Обеспечение предоставления 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	ежегодно	- Директор, - начальник отдела кадров	Ежегодный отчет в МК ЧР.

	замещение должности руководителя учреждения культуры и размещение их в системе Интернет			
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 типовых форме трудового договора с руководителем государственного муниципального учреждения» (далее - типовая форма)	ежегодно по мере необходимости и	- Директор, - начальник отдела кадров	Дополнительное соглашение МК ЧР от 9 июня 2014 г.

3. Развитие кадрового потенциала работников учреждения.

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 годам «эффективного контракта»	ежегодно с 2014 года	- Зам. директор, - начальник отдела кадров	Аттестация проводится согласно графика аттестации работников учреждения. 80 чел. в 2014 году 20 чел. в 2015 году
3.2.	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых	ежегодно начиная с 2014 года	- Начальник отдела кадров, - юрист	С 2016 года все работники учреждения переведены на эффективный контракт.

	договоров) с работниками учреждений в связи с введением «эффективного контракта»			Количество заключенных соглашений 164
3.3.	Разработка и внедрение показателей эффективности деятельности работников учреждения и дальнейшая их актуализация	ежегодно	- Зам. директор, - гл. бухгалтер, - начальник отдела кадров	Показатели эффективности разработаны, утверждены и введены в действие с декабря 2014 года.
3.4.	Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников учреждения обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников	ежегодно	- Зам. директор, - начальник отдела кадров	Ежегодно проводится работа по повышению квалификации и переподготовки работников учреждения.
3.5.	Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в учреждении	2015-2018 годы	- Гл. бухгалтер, - начальник отдела кадров.	Мероприятия находятся на стадии внедрения.
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%.	ежеквартально	- Директор, - главный бухгалтер, - начальник отдела кадров	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	ежегодно начиная с 2015 год	- Директор, - главный бухгалтер, - начальник отдела кадров.	Данное соотношение обеспечивается.

	учетом типа учреждения)			
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 (в редакции распоряжений Главы Чеченской Республики от 4 июня 2013 года №80-рг, от 27 августа 2014 года №174-рг)	ежеквартально	- Зам. директора, -главный бухгалтер, - начальник отдела кадров	Ежемесячно соблюдается уровень установленный данным распоряжением.
4.2.	Проведение мониторинга реализации мероприятий, предусмотренных «дорожной картой», и достижения целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты»	ежеквартально	- Директор, - зам. директора	Ежеквартальные отчеты в финансово-экономический отдел МК ЧР.
4.3.	Информационное сопровождение «дорожной карты» - организация проведения разъяснительной работы в коллективе учреждения, семинаров и других мероприятий, публикация в средствах массовой информации	ежегодно	- менеджер по рекламе, - начальник отдела кадров. - ответственный по сайту Товсултанов Ж.В.	Работа проводится ежеквартально.
5. Независимая оценка качества работы учреждения				
5.1.	Оценка качества деятельности учреждения путем социологического опроса	ежегодно	- Специалист по связям с общественностью, - ответственный по опросу Муталиева Л.Х., - ответственный по сайту Товсултанов Ж.В.	Работа проводится постоянно. Ежеквартальный отчет в МК ЧР
5.2.	Обеспечение открытости и доступности информации о	постоянно	- Зам. директора, - ответственный по сайту	Информация о

	Деятельности учреждения	Товсултанов Ж.В.	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 соответствующих категорий работников (по согласованию с учредителями), дальнейшая их корректировка и актуализация	2014 год	- Директор, - зам. Директора, - главный бухгалтер, - начальник отдела кадров
			Работа проводится в соответствии плана («Дорожная карта») и гос. задания МК ЧР ежеквартально.

Директор



З.А. Осмаева