

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
ГАУ «ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ДРАМАТИЧЕСКИЙ
ТЕАТР имени ХАНПАШИ НУРАДИЛОВА»

364051, ЧР, г.Грозный, пр-т Эсамбаева 9, тел. 8 (8712) 22-28-09

Отчет**о выполнении плана мероприятий («Дорожная карта»), направленных на
повышение эффективности и качества услуг, предоставляемых ГАУ
«Чеченский государственный драматический театр им. Х. Нурадилова»
за 2017 год в сравнении с 2016 годом.**

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

Показатель за 2016 г. (чел.)	Показатель за 2017 г. (чел.)	Установленный % по дорожной карте на 2017 г.	Достигнутый %
86 267	92 070	5,8	6,7

2. Увеличение доли новых постановок в текущем репертуаре театра:

Показатель за 2017 г. (ед.)	Установленный показатель на 2017 г. (ед.)	Достигнутый %
5	5	100

3. Увеличение количества проведенных спектаклей (по сравнению с предыдущим годом):

Показатель за 2016 г. (ед.)	Показатель за 2017 г. (ед.)	Установленный % по дорожной карте на 2017 г.	Достигнутый %
223	225	1,0	1,0

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

Показатель за 2017 г. (чел.)	Установленный % удовлетворенности в 2017 г.	Достигнутый % удовлетворенности
168	88,0	93,0

Примечание: % от числа опрошенных граждан путем социологического опроса.

5. Средняя заработная плата по ГАУ «Чеченский государственный драматический театр им. Х. Нурадилова» 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
19 810,7	25 023,0	19 811,0	126,3%	100,0%

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)	На отчетную дату на повышение заработной платы работников учреждения из средств от приносящей доход деятельности направлено 0,0 рублей.
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»	Разработано и утверждено положение о системе нормирования труда согласно Приказу № 50 от 01.08.2014 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)	Работа проводится в соответствии с методическими рекомендациями МК РФ.

2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководства театра.		
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 руководителем государственного муниципального учреждения» (далее-типовая форма)	Трудовой договор МК ЧР от 05.11.2014г. № 88
3. Развитие кадрового потенциала работников театра.		
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»	В 4 квартале 2017 года в учреждении аттестацию прошли 20 работников театра.
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 дополнительные соглашения к трудовым договорам заключены с 165 работниками, что составило 100% от плана.
3.3.	Разработка и внедрение показателей эффективности деятельности работников	В учреждении разработаны и внедрены показатели эффективности деятельности работников по

	учреждения и дальнейшая их актуализация	должностным группам в соответствии с нормами труда (Приказ 07-п от 02.03.2015г.)
3.4.	Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников учреждения обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников	Повышение квалификации прошли 18 работников театра, что составило 100% от плана на год.
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»	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	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 с планом («дорожная карта») и гос. заданием МК ЧР ежеквартально.

Художественный руководитель-директор

Х.Л.Ахмадова