



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН КУЛЬТУРИН МИНИСТЕРСТВО

ПРИКАЗ № 53-ос

«01» ноября 2018 г.

г. Грозный

Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики, и их руководителей

В целях повышения эффективности деятельности государственных учреждений культуры и искусства по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), усиления контроля за результатами деятельности государственных учреждений культуры,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить:

1.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики (далее – Министерство), приложение 1.

1.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству (далее – Учреждение), приложение 2.

1.3. Порядок оценки эффективности деятельности Учреждений и их руководителей, приложение 3.

1.4. Форму отчета о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения, приложение 4.

1.5. Форму отчета о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, приложение 5.

2. Установить, что:

- показатели оценки эффективности деятельности руководителей Учреждений применяются для установления руководителям Учреждений коэффициентов эффективности по результатам деятельности за отчетный квартал;

- показатели эффективности деятельности Учреждений применяются для:

а) формирования ежегодного рейтинга эффективности деятельности Учреждений на основании сводной итоговой оценки эффективности деятельности Учреждений;

б) принятия решения об установлении коэффициента кратности для руководителя Учреждения при установлении его должностного оклада на очередной финансовый год;

в) принятия решения о премировании или применении дисциплинарных взысканий в отношении руководителя Учреждения.

3. Создать Комиссию по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и их руководителей в составе согласно приложению 6.

4. Утвердить Положение о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и их руководителей, приложение 7.

5. Департаменту организационной работы и кадровой политики обеспечить доведение настоящего приказа до руководителей Учреждений.

6. Государственному казенному учреждению «Управление по обеспечению деятельности Министерства культуры Чеченской Республики» организовать и обеспечить:

- размещение настоящего приказа на официальном сайте Министерства;

- в срок не позднее двух недель со дня формирования рейтинга эффективности деятельности Учреждений размещение соответствующей информации на сайте Министерства.

7. Установить, что под руководителем Учреждения понимают следующие должности: директор Учреждения, художественный руководитель Учреждения, главный режиссер Учреждения.

8. Установить, что пункт 1 настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2019 года.

9. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

10. Приказ министра культуры Чеченской Республики от 4 февраля 2016 года №04-ос считать утратившими силу с 1 января 2019 года.

11. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра культуры Чеченской Республики Р.В. Милькиева.

Министр



Х-Б.Б. Даев

Приложение 1
к приказу Минкультуры ЧР
от «01» 11 2018 г. № 53-ос

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и образования
подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики

№№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности Учреждения	Методика расчета показателя	Критерии оценки эффективности деятельности Учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности	Периодичность отчета по показателю
1. Оценка выполнения показателей государственного задания					
1.1	Выполнение государственного задания	Определяется как отношение количества фактических оказанных услуг (выполненных работ) к запланированному объему услуг (работ) за отчетный период в соответствии с государственным заданием	100 % – 50 баллов; Менее 100 %, но больше 80 % – 30 баллов; менее 80 % – 0 баллов	Отчет учреждения о выполнение государственного задания	Ежегодно
2. Оценка финансово-экономической деятельности					
2.1	Отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	На основании сведений о наличии/ отсутствии задолженности по состоянию на 1 число после отчетного года	При отсутствии задолженности - 5 баллов При наличии задолженности - минус 5 баллов	Справки /акты сверки с налоговыми органами и государственными внебюджетными фондами	Ежегодно
2.2	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	На основании сведений об отсутствии/ наличии просроченной кредиторской или дебиторской задолженности на состоянию на 31 декабря отчетного года	При отсутствии задолженности – 5 баллов При наличии задолженности – минус 5 баллов	Сведения о дебиторской и кредиторской задолженности по состоянию на 31 декабря отчетного года в соответствии с приказом министра культуры ЧР № 140-п от 30.09.2011	Ежегодно

3. Оценка деятельности учреждения, направленной на работу с кадрами					
3.1	Обеспечение повышения квалификации работников учреждения	В соответствии с количеством работников, планируемых к направлению на мероприятия по повышению квалификации (по согласованию с Министерством) к фактическому количеству работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку. По итогам отчетного года	При выполнении установленного планового показателя -10 баллов, при не выполнении минус 10 баллов	Справка учреждения	Ежегодно
3.2	Соблюдение предельной доли оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40%. По окончании финансового года рассчитывается достигнутый уровень	При достижении установленного уровня – 10 баллов, нарушение установленного уровня – 0	Отчет по форме ЗП-культура и ЗП-образование	Ежегодно
4. Оценка деловой и творческой репутации учреждения, независимая оценка качества оказываемых услуг					
4.1	Обеспечение информационной открытости учреждения	На основании справки, представленной сектором пресс-служба ГКУ «Управление по обеспечению деятельности Минкультуры ЧР» (далее – ГКУ), финансово-экономическим отделом Министерства	Наличие размещенной полной и актуальной информации об учреждении на Официальном сайте для размещения информации о государственных учреждениях (http://bus.gov.ru) – 5 баллов	Информация учреждения, заключение финансово-экономического отдела Министерства	Ежегодно
4.2			Наличие на Интернет-сайте учреждения контактной информации, сведений о руководителе учреждения и лицах, ответственных за обслуживание потребителей,	Информация учреждения, заключение сектора пресс-служба ГКУ	Ежегодно

			ценах на оказываемые услуги и предоставлении льгот– 2 балла		
4.3			Наличие на Интернет-сайте учреждения календаря событий (репертуара, расписания занятий, выставок и т.д.) на период не менее 5-х месяцев - 3 балл	Информация учреждения, заключение сектора пресс-служба ГКУ	Ежегодно
4.4			При отсутствии соответствующей информации хотя бы по одному из вышеперечисленных направлений – минус 10 баллов	Информация учреждения, заключение сектора пресс-служба ГКУ	Ежегодно
4.5			Заключение по результатам проведенной независимой оценки качества оказываемых государственным учреждением услуг населению: при оценке свыше 90 баллов – 10 баллов; при оценке 89 баллов и менее – минус 10 баллов В случае, если в отчетном периоде независимая оценка качества оказания услуг не проводилась, Учреждению присваивается 10 баллов.	Справка организационно-аналитического отдела	Ежегодно

Приложение 2
к приказу Минкультуры ЧР
от - 01.11.2018 г. № 53 - оо

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики

№№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя Учреждения	Методика расчета показателя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности	Периодичность отчета по показателю
1. Основная деятельность учреждения					
1.1	Выполнение объемных показателей государственного задания	Для каждого учреждения устанавливается ключевой показатель, характеризующий его деятельность в соответствии с ведомственным перечнем услуг и работ, утвержденным Министерством. По окончании отчетного периода 1,2,3,4 кварталы и за отчетный год, рассчитывается уровень достижения планового показателя.	100%-95% – 83 балла 94%-90% – 72 балла 89%-80% – 60 баллов При выполнении показателей менее 80% - 0 баллов	Отчет о выполнение государственного задания	Ежеквартально
Совокупное максимальное значение всех критериев оценки в баллах по первому разделу: 83 балла					
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения					

2.1	Отсутствие замечаний в части предоставления учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам Министерства	Учитывается информация от структурных подразделений Министерства о своевременном и качественном представлении статистических отчетов, бухгалтерских отчетов и иной запрашиваемой Министерством информации	5 баллов При наличии 1 замечания-0 баллов, при наличии 2-х и более замечаний - минус 5 баллов	Справка от структурных подразделений Министерства	Ежеквартально
2.2	Обеспечение достижения уровня заработной платы основного персонала Учреждения в соответствии с «дорожной картой»	По итогам 1, 2, 3 кварталов и года в целом на основании статистических отчетов по форме ЗП-культура и ЗП-образование определяется показатель фактического достижения уровня средней заработной платы основного персонала Учреждения. Достижения уровня заработной платы по кварталам определяется нарастающим итогом- за 1 квартал, за 1 полугодие, за 9 месяцев и за отчетный год	При достижении установленного «дорожной картой» уровня заработной платы основного персонала -3 балла, при не достижении установленного уровня – минус 10 баллов	Отчет Учреждения по форме ЗП-культура и ЗП-образования	Ежеквартально
2.3.	Отсутствие предписаний представителей контрольно-надзорных органов	На основании сведений о наличии/отсутствии предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	Отсутствие предписаний/представлений-0 баллов, наличие предписаний, представлений- -10 баллов	Акт проверки, предписания, представления контрольно-надзорных органов	Ежеквартально (по факту проведения проверок)
		Совокупное максимальное значение всех критериев оценки в баллах по второму разделу: 8 баллов			
		3. Оценка эффективности управления персоналом			
3.1	Соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения	На основании сведений о нарушении сроков выплаты заработной платы работников (за исключением не выплаты	5 баллов	Информация учреждения о сроках выплаты заработной платы	Ежеквартально

		заработной платы в связи с отсутствием финансирования)		работникам	
	Не менее 80% руководителей и специалистов Учреждения должны иметь высшее или среднее профессиональное образование в соответствии с утвержденными квалификационными требованиями по замещаемой должности	Значение количества работников из общего количества работников, относящихся к руководящему и основному персоналу, занимающие должности, требующие профессиональную подготовку соответствии с квалификационными требованиями, утвержденными приказом Минсоцразвития № 251н от 30.03.2011 г. и принятыми профессиональными стандартами должно быть не менее 80%	80%-100% – 4 балла 60%-79% – 2 балла менее 60% -0 баллов	Информация учреждения	Ежеквартально
	Совокупная значимость всех критериев оценки в баллах по третьему разделу: 9 баллов				
	Максимальная совокупная значимость всех критериев по трем разделам: 100 баллов				

ПОРЯДОК

оценки эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики и их руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок оценки эффективности (далее – Порядок) деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики (далее – Учреждения) и их руководителей, разработан в соответствии с разделом 3 постановления Правительства Чеченской Республики «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных организаций культуры, искусства и кинематографии в Чеченской Республике» № 225 от 30.11.2015г. (с дополнениями и изменениями) и в целях материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

1.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения и показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются Министерством культуры Чеченской Республики (далее - Министерство).

2. Порядок представления отчета руководителя Учреждения о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения и оценки достигнутых результатов

2.1. Руководитель обязан ежегодно в срок до 1 февраля после отчетного периода представлять в Министерство отчет о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку.

2.2. Отчет руководителя о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения состоит из 4 разделов:

- о выполнении государственного задания за год;
- о финансово-экономической деятельности;
- о деятельности учреждения, направленной на работу с кадрами;
- о деятельности учреждения, направленную на деловую и творческую репутацию учреждения, независимая оценка качества оказываемых услуг;

Отчет должен быть представлен на бумажном носителе, подписанном руководителем Учреждения.

2.3. Оценку достигнутых результатов работы за отчетный период осуществляет комиссия Министерства культуры Чеченской Республики по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений, созданная приказом министра для этих целей (далее – Комиссия).

2.4. Степень выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период оценивается по критериям, определенным в Приложении 1 к приказу по бальной системе.

На основании итоговой оценки выполнения показателей эффективности, установленных в приложении 1 к приказу, по итогам отчетного года, устанавливается коэффициент кратности для определения должностного оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате основного персонала Учреждения за предшествующий год.

Выполнение показателей государственного задания Учреждения в диапазоне 1-0,95 (или 95-100 %) оценивается максимальным количеством - 50 баллов.

Выполнение показателей по разделу «Финансово-экономическая деятельность», оценивается в 10 баллов.

Выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, направленных на работу с кадрами, оценивается в 20 баллов.

Выполнение показателей по оценке деловой и творческой репутации, независимой оценке качества оказываемых услуг Учреждения оценивается в 20 баллов.

Максимальная совокупная оценка всех показателей по четырем разделам составляет 100 баллов.

Коэффициент кратности для определения должностного оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате основного персонала Учреждения за предшествующий год, устанавливается в следующих размерах:

-при получении Учреждением по всем разделам оценки в 96-100 баллов, руководителю устанавливается коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала за предшествующий год от 3 до 4, при получении оценки от 90 до 95 - от 2 до 3; от 80 до 90 баллов устанавливается коэффициент эффективности от 1,5 до 2, при получении оценки менее 80 баллов, устанавливается коэффициент 1,3.

Коэффициент кратности утверждается приказом министра культуры Чеченской Республики на очередной год.

3. Порядок представления отчета руководителя Учреждения о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя

3.1. Руководитель обязан ежеквартально не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство отчет о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения согласно приложению 2 к приказу. В случае, если на дату представления отчета выпадает выходной или праздничный день, отчет представляется в предшествующий рабочий день;

3.2. Отчет Руководителя состоит из 3 разделов:

- выполнение объемных показателей государственного задания Учреждения;

- выполнение показателей финансово-экономической деятельности Учреждения и исполнительской дисциплины;
- выполнение показателей по эффективному управлению персоналом Учреждения.

Отчет должен быть представлен на бумажном носителе, подписанном руководителем Учреждения.

3.3. Оценку достигнутого результата выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия.

Степень выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения за отчетный период оценивается, определенной в Приложении 2 к приказу, по бальной системе.

На основании итоговой оценки достигнутых показателей эффективности, установленных в приложении 2 к приказу, по итогам работы за отчетный квартал, устанавливается коэффициент эффективности для руководителя Учреждения к средней заработной плате основного персонала Учреждения за предшествующий год. Коэффициент эффективности утверждается приказом министра культуры Чеченской Республики и подлежит корректировке по итогам оценки деятельности руководителя учреждения за отчетный квартал.

3.4. На основании отчета о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, представленным руководителем Учреждения, за отчетный квартал, определяется степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности руководителя Учреждения.

Выполнение показателей основной деятельности учреждения в диапазоне 1-0,95 (или 95-100 %) оценивается максимальным количеством - 83 балла.

Выполнение показателей по разделу «Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения» оценивается в 8 баллов.

Выполнение показателей эффективности управления персоналом, оценивается в 9 баллов.

Максимальная совокупная значимость всех критериев по трем разделам составляет 100 баллов.

3.5. На основании полученной итоговой оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждения руководителю Учреждения устанавливается коэффициент эффективности:

-при получении Учреждением по всем разделам оценки в 96-100 баллов, руководителю устанавливается коэффициент эффективности от 0,3 до 0,4, при получении оценки от 90 до 95 устанавливается коэффициент эффективности от 0,2 до 0,3, при получении оценки 85 до 90 баллов устанавливается коэффициент эффективности от 0,1 до 0,2, при получении оценки от 80 до 85 баллов устанавливается коэффициент 0,1, при получении оценки ниже 80 баллов устанавливается коэффициент 0.

3.6. Коэффициент эффективности пересматривается по результатам работы Учреждения за отчетный квартал.

Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения

наименование учреждения
за _____ 20____ года
(указать отчетный период)

1. Отчет о выполнении показателей государственного задания за отчетный год:

1.1. Выполнение объемных показателей государственного задания:

- по форме отчета о выполнении государственного задания Учреждения.

2. Отчет о выполнении показателей финансово-экономической деятельности Учреждения должна содержать следующую информацию:

2.1. Об отсутствии/наличии задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды с приложением актов сверки с налоговыми органами и государственными внебюджетными фондами по состоянию на 1 число после отчетного периода;

2.2. Справка об отсутствии/наличии просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по состоянию на 31 декабря отчетного года.

3. Отчет об эффективности деятельности Учреждения, направленную на работу с кадрами:

- Обеспечение повышения квалификации работников учреждения в соответствии с количеством работников, планируемых к направлению на мероприятия по повышению квалификации к фактическому количеству работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по итогам отчетного года, ____%, при не достижении установленного уровня указать причину не выполнения;

- справка о соблюдении предельной доли оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного состава в общем фонде оплаты труда не более 40%

4. Отчет о работе Учреждения по поддержке деловой и творческой репутации Учреждения, независимой оценка качества услуг, предоставляемых Учреждением:

- информационное обеспечение открытости Учреждения, размещение актуализированной информации об учреждении на Официальном сайте Учреждения, размещение информации об услугах, оказываемых Учреждением,

обеспечение доступами получателей услуг к Интернет-сайту Учреждения, другая информация;

- информация о независимой оценке качества услуг, предоставляемых Учреждением населению Чеченской Республики.

Отчет

о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя

наименование учреждения
за _____ 20____ года
(указать отчетный период)

1. Отчет о выполнении показателей основной деятельности:

1.1. Выполнение объемных показателей государственного задания:

- по форме отчета о выполнении государственного задания за отчетный квартал

1.2. Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых услуг – представляется справка о количестве опрошенных и % из числа опрошенных, удовлетворенных качеством оказываемых Учреждением услуг.

2. Отчет о выполнении показателей финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплины Учреждения должна содержать следующую информацию:

2.1. О соблюдении сроков и порядка представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Министерство культуры Чеченской Республики представляется в форме текстовой информации о представлении Учреждением бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Министерство в установленные сроки. При нарушении сроков, порядка, объяснить причину. Информация согласовывается с профильными отделами Министерства.

2.2. Обеспечение достижения уровня заработной платы работников основного персонала Учреждения в соответствии с «дорожной картой» на соответствующий период :

- средняя заработная платы работников основного персонала учреждения в соответствии «дорожной картой» _____ сумма (руб.);

- фактическая заработная платы за отчетный период _____ сумма, ____% к плановой;

2.3. Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов- справка руководителя Учреждения с приложением акта проверки, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов.

3. Отчет об эффективности управления персоналом Учреждения:

- справка о сроках выплаты заработной платы персоналу за отчетный период;

- обеспеченность Учреждения руководителями и специалистами имеющими высшее и среднее специальное профессиональное образование в соответствии с утвержденными квалификационными требованиями по занимаемой должности _____%; при не достижении установленного уровня указать причину не выполнения.

Состав

Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики и их руководителей

Председатель комиссии:
Милькиев Р.В.

первый заместитель министра культуры
Чеченской Республики

Заместитель председателя комиссии:
Мадаев М.С.

заместитель министра культуры Чеченской
Республики

Секретарь комиссии:

Решидова Д.М.

главный специалист – эксперт отдела
делопроизводства и кадров Департамента
организационной работы и кадровой
политики

Члены комиссии:

Шудуева Р.Т.

директор Департамента организационной
работы и кадровой политики

Нажаев А.Р.

советник министра культуры

Ташаева Р.А.

начальник отдела искусств и учебных
заведений

Хасуева З.Ш.

начальник отдела социально-культурной
деятельности

Юсупова Р.М.

начальник финансово-экономического
отдела

Положение
о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности
государственных учреждений культуры, искусства и образования,
подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики и их
руководителей

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Чеченской Республики и премированию их руководителей (далее - Комиссия) создается в целях рассмотрения отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений и подготовки предложений о премировании их руководителей.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав Комиссии утверждается локальным правовым актом Министерства культуры Чеченской Республики.

2.2. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.
- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).

2.5. Решение комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные руководителями Учреждений отчеты о выполнении показателей, характеризующие эффективность деятельности Учреждения;

- при необходимости привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений, а также представителей профсоюзов или иных выборных органов;

- выносит предложения на рассмотрение министру об установлении руководителю Учреждения коэффициента кратности при установлении должностного оклада по итогам работы за отчетный год, коэффициента эффективности на текущий квартал по результатам работы за отчетный квартал и премировании руководителя.

2.8 Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;

- устанавливать для руководителей Учреждений сроки предоставления информации.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждений отчеты установленного образца о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений вместе с пояснительной запиской, ежеквартально не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом. В случае если на дату представления отчета выпадает выходной или праздничный день, отчет представляется в предшествующий рабочий день.

3.2. При принятии решений об оценке эффективности деятельности Учреждения Комиссия руководствуется результатами анализа отчета руководителя учреждения.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и их руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется Министру культуры Чеченской Республики.