**Ад­ми­ни­ст­ра­ция муниципального рай­она**

**«Карымский район» Забайкальского края**

**Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е**

от « 26 » мая 2014 г. № 607

«Об утверждении целевых показателей деятельности муниципальных учреждений культуры, образовательных организаций сферы культуры и критериев оценки эффективности и результативности

деятельности руководителей учреждений»

Руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства Забайкальского края «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Забайкальского края» от 24 апреля 2013 года № 174, Постановлением администрации муниципального района «Карымский район» от 18.02. 2010 г. № 30 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального района «Карымский район» утвердить:

 1. Целевые показатели деятельности муниципальных учреждений культуры, образовательных организаций сферы культуры и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений; (приложение №1)

2. Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры и педагогических работников образовательных организаций сферы культуры муниципального района «Карымский район»; (приложение №2)

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на Заместителя руководителя администрации муниципального района «Карымский район» по социальным вопросам В.А. Кузнецову.

Руководитель администрации

муниципального района

«Карымский район» А.С. Сидельников

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНЫРаспоряжением администрациимуниципального района«Карымский район»от «\_\_»\_\_\_\_\_\_2014 г. №\_\_\_\_\_ |

**Целевые показатели деятельности муниципальных учреждений культуры и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей.**

|   | **Показатели** | **Единица измерения** | **Баллы**  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки I: Эффективность обеспечения работы в муниципальных учреждениях культуры** **(учреждения клубного типа, библиотеки, музеи)**  |
| 1. 1
 | Состояние материально-технической базы учреждения культуры.Соответствие модельным стандартам. |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл;неудовлетворительное - 0 баллов |
| 1. 2
 | Обеспечение условий в учреждении для выполнения: требований пожарной безопасноститребований охраны труда |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл;неудовлетворительное – 0 баллов |
|  3 | Готовность учреждения к работе в осенне-зимний период |  | 100% - 1 балл |
| 4 | Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл;неудовлетворительное – 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию -10 |
| **Критерии II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения в муниципальных учреждениях культуры** **(учреждения клубного типа, библиотеки, музеи)**  |
| 1. 1
 | Улучшение материально-технической базы (приобретение музыкально-технического оборудования, сценических костюмов, компьютеров, принтеров, книжных стеллажей, технического оборудования и т.д.) за предыдущий год | За 1 единицу |  – 1 балл |
| 1. 2
 | Наличие у учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц  |  | Оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  3 | Наличие и использование компьютерной техники | За 1 единицу | 2 балла |
| 4 | Получение грантов и премий за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства | 1 единица | оцениваемый показатель присутствует – 4 балла; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 5 | Доля работников культуры в общей численности работников: с высшим образованием: со средне/специальным образованием:  | % | 100% - 5 баллов50% - 3 балла30% - 2 балла 100% - 2 балла50% - 1 балл30% - 0 баллов |
|  6 | Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения:спонсорскихплатные услугииная приносящая доход деятельность |  | 1 балл за каждую 1 000 рублей 2 балла за каждые 4 000 рублей3 балла за каждые 5 000 рублей |
| 7 | Выполнение муниципального задания | % | оцениваемый показатель выполнен в полном объеме – 50 баллов; оцениваемый показатель выполнен не в полном объеме - 0 баллов |
| 8 | Высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий |  | 2 балла  |
| 9 | Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок (библиотека, музей) |  | 2 балла |
| 10 | Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов |  | 3 балла |
| 11 | Ведение электронного каталога в соответствии с дорожной картой |  | 5 баллов |
| 12 | Высокий уровень подготовки, творческая активность, в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, методической и издательской работе |  | 5 баллов  |
| 13 | Участие в конкурсах, фестивалях:- всероссийских- межрегиональных- региональных- межрайонных и районных |  | 5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника |
| 14 | Участие работников в научно-практических конференциях, семинарах (выступление с докладами, публикации) |  | 5 баллов  |
| 15 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурной, библиотечной и музейной деятельности учреждений (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | 1 проект | оцениваемый показатель присутствует – 5 баллов; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 16 | Наличие публикаций в СМИ деятельности учреждения (не менее 1 раза в месяц) | 12 публикаций6 публикаций | 12 публикаций – 3 балла; 6 публикаций - 1 балл |
| 17 | Количество работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверения |  | 3 балла за каждого работника |
| 18 | Наличие работников, прошедших аттестацию в общем числе работников |  | 1 работник – 1 балл |
| 19 | Количество работников:имеющих звание «Заслуженный работник РФ»имеющих нагрудный знак «За отличную работу в культуре и образовании»имеющих благодарность Министра культуры РФимеющих звание «Заслуженный работник Читинской области»имеющих звание «Заслуженный работник Забайкальского края» |  | 5 баллов за каждого работника5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника |
| Максимальное количество баллов по критерию – 143 |
| **Критерии оценки III: Инновационная деятельность в муниципальных учреждениях культуры**  **(учреждения клубного типа, библиотеки, музеи)**  |
| 1. 1
 |  Разработка и реализация инновационных творческих проектов, программ | 1 проект, программа | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| 1. 2
 | Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 4 |
| **Критерии оценки IV: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности в муниципальных учреждениях культуры** **(учреждения клубного типа, библиотеки, музеи)**  |
| 1 | Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания |  | оцениваемый показатель присутствует – 2 балла; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов |
| 2 | Отсутствие замечаний по целевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)  |  | Нет замечаний – 2 балла; Есть замечания – 0 баллов |
| 3 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию – 5 |
| **Критерии оценки V: Эффективность управленческой деятельности в муниципальных учреждениях культуры** **(учреждения клубного типа, библиотеки, музеи)**  |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами, регламентирующими деятельность учреждения (Устав, Коллективный договор, положение о платных услугах, модельный стандарт и т.д.)  | 100% |  – 5 баллов  |
| 2 | Укомплектованность учреждения кадрами, их соответствие квалификационным требованиям | % | оцениваемый показатель присутствует – 80 -100% - 1 балл; мене 80 % - 0 баллов; |
| 3 | Отсутствие текучести кадров |  | оцениваемый показатель присутствует – 100% 1 - балл |
| Максимальное количество баллов по критерию - 7 |
| Максимальное количество баллов по всем критериям –169 баллов |

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНЫРаспоряжением администрациимуниципального района«Карымский район»от «\_\_»\_\_\_\_\_\_2014 г. №\_\_\_\_\_ |

**Целевые показатели деятельности образовательных организаций сферы культуры и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей.**

| № | Показатели | Единица измерения | Баллы  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки 1: Эффективность обеспечения работы учреждения** |
|  | Состояние материально-технической базы осуществления образовательного процесса |  | хорошее – 2 балла;удовлетворительное - 1 балл; неудовлетворительное – 0 баллов |
|  | Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований:-пожарной безопасности- требований охраны труда- санитарно-гигиенических условий процесса обучения | % | 100% – 2 балла;50% - 1 балл; |
|  | Готовность учреждения к работе в осенне-зимний период | % | 100% - 1 балл |
| 4. | Сохранность контингента в сравнении с предыдущим годом | % | от 90 до100%- 4 балла;от 80 до90% - 3 балла;от 70 до 80% - 2 балла до 70% - 1 балл |
|  5. | Наличие обучающихся на «отлично» и «хорошо» | человек | свыше 100 учащихся– 2 балладо 80 учащихся– 1 балл |
| Максимальное количество баллов по критерию - 20 |
| **Критерий II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения** |
|  | Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  | Наличие в учреждении библиотеки и медиатеки, использование их ресурсов  |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  | Улучшение материально-технической базы (приобретение современного оборудования, музыкальных инструментов и танцевальных костюмов и т.д.) за предыдущий год | За 1 единицу  | 2 балла |
|  | Наличие у учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц  |  | присутствует – 1 балл  |
|  | Наличие и использование в организации образовательного процесса компьютерной техники | За 1 единицу | 2 балла |
|  | Квалификация работников учреждения: - кол-во работников имеющих высшую квалификационную категорию- кол-во работников имеющих 1 квалификационную категорию- кол-во работников имеющих 2 квалификационную категорию |  | 3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника1 балл за каждого работника |
| 7 | Количество работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверения |  | 3 балла за каждого работника |
| 8 | Количество работников, которым была присвоена квалификационная категория в результате аттестации |  | 3 балла за каждого работника |
| 9 | Количество работников:имеющих звание «Заслуженный работник РФ»имеющих нагрудный знак «За отличную работу в культуре и образовании»имеющих благодарность Министра культуры РФимеющих звание «Заслуженный работник Читинской области»имеющих звание «Заслуженный работник Забайкальского края» |  | 5 баллов за каждого работника5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника |
| 10 | Участие в культурно-массовых мероприятий на уровне муниципального района  |  | 4 балла за каждое мероприятие |
| 11 | Проведение мероприятий на базе учреждения |  | 2 балла за каждое мероприятие |
| 12 | Участие в конкурсах, фестивалях:- всероссийских- межрегиональных- региональных- межрайонных и районных |  | 5 баллов за каждого работника4 балла за каждого работника3 балла за каждого работника2 балла за каждого работника |
| Максимальное количество баллов по критерию - 56 |
|  **Критерии оценки III: Инновационная деятельность** |
|  | Работа учреждения в режиме инновации и эксперимента |  | 3 балла |
|  | Участие учреждения в экспериментальной работе по модернизации дополнительного образования муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом |  | 2 балла |
|  | Наличие предпрофессиональных образовательных программ |  | 1 балл за каждую программу |
| Максимальное количество баллов по критерию - 6 |
| **Критерии оценки IV: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности** |
| 1 | Привлечение внебюджетных средств на развитие дополнительного образования детей:спонсорскихплатные образовательные услугииная приносящая доход деятельность |  | 1 балл за каждую 1 000 рублей 2 балла за каждые 4 000 рублей3 балла за каждые 5 000 рублей |
| 2 | Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)  |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
|  33 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  | оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 8 |
| **Критерии оценки V: Эффективность результата деятельности образовательного учреждения** |
| 1 | Выполнение муниципального задания | % | оцениваемый показатель выполнен в полном объеме – 50 баллов; оцениваемый показатель выполнен не в полном объеме - 0 баллов |
| 2 | Количество выпускников, поступивших в учебные заведения сферы культуры и искусства |  | 5 баллов за каждого выпускника |
| 3 | Участие в конкурсах:1. Международного масштаба (1-е, 2-е, 3-е места)
2. Всероссийского масштаба (1-е, 2-е, 3-е места)
3. Краевого масштаба (1-е, 2-е, 3-е места)
4. Районного масштаба (1-е, 2-е, 3-е места)
 |  | 5 баллов за каждое место4 балла за каждое место3 балла за каждое место2 балла за каждое место |
| Максимальное количество баллов по критерию - 69 |
| **Критерии оценки VI: Эффективность управленческой деятельности** |
| 1 | Наличие нормативно-правовой базы, в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами, регламентирующими деятельность образовательного учреждения |  | 1 балл |
| 2 | Наличие удостоверения о лицензировании |  | 5 баллов |
| Максимальное количество баллов по критерию - 6 |
| Максимальное количество баллов по всем критериям – 165 |

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНЫРаспоряжением администрациимуниципального района«Карымский район»от «\_\_»\_\_\_\_\_\_2014 г. №\_\_\_\_\_ |

**Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры и педагогических работников образовательных организаций сферы культуры муниципального района «Карымский район»**

|  |
| --- |
| **Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для клубных работников** |
| Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки, выполнение показателей | 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. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии) (количество клубных формирований, численность их участников, количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника, количество коллективов, имеющих звание «народный», количество концертов ими данных, количество предоставляемых платных услуг, участие в смотрах, фестивалях, конкурсах всероссийских, региональных, районных, своевременное выполнение плана работы, соответствующих показателей. 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.** |
| Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, методической работе. Особые творческие достижения. | Высокий уровень подготовки и 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, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться, такие личные профессиональные достижения, как: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью, творческое новаторство. 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. В соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат.** |
| **Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для библиотечных работников** |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, 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 работы, премий по итогам работы.** |
| Выполнение и перевыполнение показателей справочно-библиографического обслуживания  | 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 работы, 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 инноваций. 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, премий по итогам работы.** |
| **Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для музейных работников** |
| Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности 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 работы, премий по итогам работы.** |
| Высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий | Данный показатель оценки определяется экспертным методом с учетом полученных отзывов при непосредственном участии научных комиссий (ученых советов). Позволяет дать оценку качества результатов труда работника. 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.** |
| Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок | Данный показатель позволяет оценить активность работника в реализации проектов организации с позиции его результативности и профессиональной подготовленности. 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.** |
| Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов | Работа по сохранению, реставрации и комплектованию музейных фондов предъявляет к работнику особые требования к квалификации, наличие специальных знаний и навыков. В зависимости от ее видов может дифференцироваться ее сложность и следовательно изменяться напряженность труда и содержание. Для установления оценки деятельности работника по данному показателю необходимо классифицировать эти работы по их сложности. 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.** |
| **Показатели для определения стимулирующих выплат для педагогических работников в МОУ ДОД ДШИ** |
| Количество призеров фестивалей, конкурсов, частота участия в конкурсах | Данные показатели характеризуют потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяют при оценке работника количественно измерить его результативность. Данные показатели оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): **за качество выполняемых работ, премий по итогам работы****за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы** |
| Работа по методическому обеспечению учебного процесса- выполнение учебного плана;- количество учеников, поступивших в учебные заведения;- экспериментальная работа;- наличие образовательных программ. |
| Количество выступлений на педсовете, методических объединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий для взаимопосещения |
| Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и др. - частота посещения конференций, количество выступлений в течение учебного года |
| Количество работников, имеющих:- высшую квалификационную категорию;- 1 квалификационную категорию;- 2 квалификационную категорию. |
| Победы (номинации) в профессиональных конкурсах |