Приложение №2

**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 |