



453180, Стәрлебаш, Карл Маркс урамы, 97
Тел.2-20-01, факс 2-20-03, adm34@bashkortostan.ru

453180, Стерлибашево, ул.Карла Маркса,97
Тел.2-20-01, факс 2-20-03, adm34@bashkortostan.ru

КАРАР

«15» 05 2014 й.

№ 561

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«15» 05 2014 г.

Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений культуры

Во исполнение распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 11 марта 2013 года № 234-р план мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры и искусства», в целях осуществления основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры и искусства, связанных с переходом на эффективный контракт, единообразного подхода к формированию оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, Администрация муниципального района Стерлибашевский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений культуры.
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере искусства муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан применять утвержденные критерии с 1 января 2014 года при внедрении «эффективного контракта», материальном стимулировании сотрудников, а также внести в локальные нормативные акты учреждений соответствующие изменения.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации по социальным вопросам муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан Суфьянову А.А.

Глава Администрации
муниципального района
Стерлибашевский район



Ф.З.Туктаров

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
Стерлибашевский район
Республики Башкортостан
от 15.05 2014 г. № 561

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1. Настоящие Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры (далее – Критерии эффективности) разработаны для определения выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры и искусства, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также для поощрения за выполненную работу, позволяющие оценить качество, результативность и эффективность работы.

2. Перечень видов стимулирующих выплат определяется муниципальным учреждением самостоятельно в Положении о материальном стимулировании работников, предусматривающем условия установления выплат стимулирующего характера с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа работника). Данные Критерии эффективности должны быть приняты учреждением в установленном действующим законодательством порядке и отражены во внутренних локальных актах, а также в трудовых договорах работников по их должностям.

3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, предусматривающим порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4. При разработке положений о материальном стимулировании работников необходимо учитывать, что:

- к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за эффективно выполненную работу;

- положения о материальном стимулировании работников должны содержать конкретные критерии, позволяющие руководителям учреждений комиссионно оценить результативность и качество работы сотрудников, при установлении им выплат.

5. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются всем работникам муниципальных учреждений, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству. При этом необходимо учитывать, что дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников из средств бюджета Республики Башкортостан распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу). Стимулирование работников – внешних совместителей и технического персонала не может превышать сумму запланированных средств выделенных на эти цели из местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

6. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

7. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии требованиями государственной статистической отчетности.

8. В учреждениях при наличии средств может быть установлена надбавка за напряженность на определенный срок, но не более чем на один год приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Надбавка за напряженность отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ. Размер надбавки за напряженность и срок её действия (но не свыше одного года) руководителю учреждения устанавливается на основании заключенного контракта с Учредителем.

9. Размер стимулирующих выплат (премии) работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом руководителя учреждения, по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат.

10. Стимулирующая выплата (премия) руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается Учредителем по анализу деятельности учреждения.

11. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

12. Предложенный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению учреждения с учётом мнения соответствующего органа первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива).

14. Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

15. Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг,
- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей,
- несоблюдение законодательства по охране труда,
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

2. Методика оценки эффективности деятельности работника.

Каждому работнику устанавливаются Критерии оценки качества и эффективности (К) в зависимости от его занимаемой должности, соответствующих квалификационных характеристик и показателей эффективности деятельности учреждения.

Для определения выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки в зависимости от степени достижения результатов деятельности по каждому критерию:

№№ п/п	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, в долях целого
1	2	3
1.	Критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений.	1,0
2.	Результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения.	0,8
3.	Результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода.	0,5
4.	Результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.	0

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (100% - критерий соблюдается, 0 – не соблюдается).

Критерии оценки качества и эффективности (К), размер коэффициента значимости (% Кз) по категориям персонала муниципальных учреждений при необходимости, исходя из конкретных обстоятельств, руководствуясь целью выполнения определенного объема задач, ориентированных на результат, могут быть пересмотрены в сторону уменьшения или увеличения в установленном порядке путем внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее постановление.

Для оценки выполнения работником каждого критерия комиссионно выставляются оценки (К_о) и определяются взвешенные оценки [Кз]х[К_о].

Затем, находится общая сумма взвешенных оценок $\sum K$ всех работников по учреждению путём их сложения по каждому работнику.

Далее, находится цена одного коэффициента по учреждению, путём деления суммы запланированной стимулирующей выплаты по учреждению на $\sum K$. Для определения суммы каждого работника цена одного коэффициента умножается на взвешенную оценку этого работника.

3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных библиотек

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К) по должностям	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (К _о)	Взвешенная оценка, [Кз]х[К _о] %
----------	--	-------------------	---------------------	--------------------------------------	---

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К) по должностям	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Ко] %
	Библиотекарь и руководитель				
1.	Доступность и результативность				
1.1	Количество подготовленных и проведенных массовых мероприятий	ед.	6		
1.2	Осуществление справочно-библиографического обслуживания, книжно-выставочной деятельности	ед	5		
1.3	Подготовка и реализация проектов (выставочных проектов, циклов лекций, семинаров, круглых столов, конкурсов, фестивалей и т.д.), направленных на повышение качества услуг и имиджа библиотеки	ед	5		
1.4	Выполнение показателей библиотечного обслуживания населения	Ед.	5		
2	Интенсивность и эффективность				
2.1	Отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	ед	5		
2.2	Количество организованных и проведенных методических семинаров	ед	5		
3.	Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы				
3.1	Доля количества людей, охваченных дополнительными внебиблиотечными услугами (консультации, мероприятия и т.д.) к числу зарегистрированных пользователей	%	5		
3.2	Качественное и мобильное выполнение срочных заданий вышестоящих органов	Да/нет	5		
3.3	Соблюдение положений профессиональной этики	Да/нет	5		
4.	Имиджевая политика				
4.1	Получение грантов в области библиотечного дела, распределяемых на конкурсной основе	ед	10		
4.2	Результативность участия в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.):				

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К) по должностям	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Ко] %
4.2.1	республиканских	ед	3		
4.2.2	муниципальных	ед	2		
4.3	Публикации и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации:				
4.3.1	республиканских	ед	3		
4.3.2	местных	ед	2		
4.4	Реализация совместных проектов:				
4.4.1	межрегиональных	ед	7	0-1	годовая
5	Менеджмент				
5.1	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации	да-нет	5		
5.2	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	да-нет	5		
6.2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных библиотечных услуг	%	5		
Итого:			100%	X	ΣК

4. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных культурно-досуговых учреждений

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Ко] %
	Заведующий клубом (СДК), культурный организатор в сельской местности				
1.	Интенсивность и эффективность:				
1.1.	Наличие «народных (образцовых)» коллективов	Да-нет	5		
1.2.	Стабильность состава участников клубных формирований (% обновления);	%	5		
1.3.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	5		
1.4.	Количество детских и подростковых коллективов-спутников (за 1ед. – 2 балла)	ед.	10		
1.5.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Ко] %
1.5.1.	муниципальных	ед.	5		
1.5.2.	республиканских	ед.	6		
1.5.3.	всероссийских	ед.	7		
1.5.4.	международных	ед.	8		
1.6.	Поступление внебюджетных финансовых средств к фонду заработной платы	Да-нет	10		
1.7.	Наличие фольклорных коллективов традиционных культур народов Башкортостана	ед.	5		
1.8.	Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в т.ч. рассчитанных на обслуживание особых категорий населения	Ед.	5		
1.9	Практическое применение в работе двух государственных языков и языков народов, проживающих на территории РБ	Да-нет	2		
2.	Кадровая политика:				
2.1.	Наличие работников, имеющих почетные звания «Народный», «Заслуженный» (деятель, артист, работников культуры)	чел	5		
2.2.	Наличие сотрудников прошедших в отчетном периоде подготовку/ переподготовку, повышение квалификации.	Да-нет	5		
3.	Внедрение новых форм и методов работы:				
3.1.	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное отчетом	ед.	10		
4.	Имиджевая политика:				
4.1.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	10		
4.2.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней)				
4.2.1.	Международных	Да-нет	8		
4.2.2.	Российских	Да-нет	7		
4.2.3.	Республиканских, зональных	Да-нет	6		
4.2.4.	Муниципальных	Да-нет	5		
4.3.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ:				
4.3.1.	зарубежных	Да-нет	5		
4.3.2.	федеральных	Да-нет	4		
4.3.3.	республиканских	Да-нет	3		
4.3.4.	местных	Да-нет	2		
4.4.	Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями				

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Кo)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Кo] %
4.4.1.	муниципальных				
4.4.2.	республиканских	Да-нет	5		
4.4.3.	межрегиональных	Да-нет	6		
4.4.4.	международных	Да-нет	7		
5.	Менеджмент:				
5.1.	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности, выполнения муниципального задания, надзорных органов	Ед.	10		
5.2.	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны получателей услуги и руководства	Ед.	10		
5.3.	Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	%	10		
	Итого:		100%	X	>Ж
	Художественный руководитель клубного учреждения (общественных клубных формирований)				
1.1.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	10		
	Творческая активность коллективов:				
1.2.	количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
1.2.1.	муниципальных	ед.	5		
1.2.2.	республиканских	ед.	6		
1.2.3.	всероссийских	ед.	7		
1.2.4.	международных	ед.	8		
2.	Кадровая политика:				
2.1.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов для специалистов досуговых учреждений	ед.	5		
4.	Имиджевая политика:				
4.1.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней)				
4.1.1.	международных	ед.	5		
4.1.2.	российских	ед.	4		
4.1.3.	республиканских	ед.	3		
4.1.4.	муниципальных	ед.	2		
4.2.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ:				
4.2.1.	зарубежных	ед.	5		
4.2.2.	федеральных	ед.	4		
4.2.3.	республиканских	ед.	3		
4.2.4.	местных	ед.	2		
4.3.	Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями				
4.3.1.	муниципальных	ед.	5		
4.3.2.	республиканских	ед.	6		
4.3.3.	межрегиональных	ед.	7		
4.3.4.	международных	ед.	8		
5.	Прочее:				
5.1.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/	Да - Нет	5		

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Кo)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Кo] %
	переподготовки, повышения квалификации				
5.2.	Применение новых постановочных решений	Да - Нет	10		
5.3.	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны получателей услуги и руководства	Да - Нет	5		
Итого:			100% =	X	ΣК

5. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Кo)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Кo] %
Преподаватель и руководитель					
1.1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	ед.			
1.2	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	ед.	до 5		
1.3	- Наличие опозданий преподавателя, несоблюдение расписания занятий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	ед.	«- 2» балла за каждый проступок		
2	. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	ед.	до 4		
2.1	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	ед.	4		
2.2	- не менее 72 часов	ед.	3		
2.3	краткосрочные курсы, семинары	ед.	1		

3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан				
3.1	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения.	ед.	До2		
3.2	- применение традиционных технологий	ед.	0		
3.3	- использование интерактивных форм и методов обучения	ед.	«+1»		
4	. Методическая работа и инновационная деятельность				
4.1	Учебно-методические, научно-методические публикации, пособия, рекомендации, выступления и т.п. (учитывается при наличии рецензии, документального подтверждения размещения материала, с учетом авторских прав) – 2 балла за каждую позицию	ед.	15		
4.2	Прирост в методическом содержании учебного кабинета в течение отчетного периода	ед.	2		
4.3	Разработка в течение отчетного периода: - учебно-методических пособий (рекомендаций), авторских разработок, инклюзивных, адаптивных программ для детей с ограниченными возможностями	ед.	5		
4.4	- методические пособия	ед.	0,5		
4.5	- методические рекомендации	ед.	1		
4.6	- сборники сценариев, положения программ, мероприятий	ед.	2		
4.7	Наличие авторских рабочих программ, имеющих внешнюю рецензию	ед.	5		
4.8	Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы1				
5	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики				
5.1	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики,	ед.	до 1		

	правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах				
6	Участие в конкурсах проф. мастерства, экспериментальных группах	ед.	до 4		
6.1	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	ед.	3		
6.2	Личное систематическое участие в мероприятиях районного масштаба (концерты, Сабантуй)	ед.	1		
7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	ед.	до 4		
7.1	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц: 2 б. Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	ед.	«-2» балла		
7.2	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций, спонсоров и др	ед.	2		
7.3	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги	ед.	1		
8	Участие обучающихся преподавателя в конкурсах, мероприятиях, внеурочная деятельность обучающихся	ед.	до 8		
8.1	- Подготовка призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, фестивалей; дипломантов Международного, Всероссийского конкурсов по линии Министерства культуры РБ	ед.	2		

8.2	аккомпаниатору	ед.	1.5		
8.3	- подготовка дипломантов, участников конкурсов разного уровня	ед.	1		
8.4	аккомпаниатору	ед.	0.5		
9	Профориентационная работа	ед.	сумма		
9.1	Поступление выпускников в профильные высшие и среднеспециальные учебные заведения	ед.	3 за каждого выпускника		
10	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения				
10.1	Своевременность сдачи учетной и иных документов, связанных с основной деятельностью работника	ед.	До 4		
10.2	- своевременная подача отчетов, ведение документации	ед.	3		
10.3	За нарушение сроков	ед.	«-1»		
10.4	- ведение классных журналов, индивидуальных планов: без замечаний	ед.	1		
10.5	С замечаниями	ед.	«-1»		
11	Подготовка детей к участию в мероприятиях				
11.1	Активное систематическое выступление детей	ед.	До 5 До 8		
11.2	в школьных мероприятиях – солисты	ед.	1		
11.3	коллектив	ед.	3		
11.4	- в районном масштабе - солисты	ед.	3		
11.5	-коллектив	ед.	5		
I. Основная деятельность учреждения					
1.1	Выполнение муниципального задания в полном объеме	ед.	10		
1.2	Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию Пункты муниципального задания, в которых определен объем оказываемых услуг,	ед.			

	считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию, составляет не менее 85%				
1.3	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	ед	10		
1.4	Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	Ед	5		
	Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков"	ед	-2		
1.5	Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям, в том числе: СанПиНу 2.1.2.2564-09 «Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов организаций здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания», установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям государственных стандартов социального обслуживания, положениям порядков предоставления социальных услуг	Ед	10		
	Отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенические условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих требований	Ед	-2		

1.6	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении.	Ед	2		
	Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг	Ед	2		
	Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	Ед	-2		
1.7	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	Ед	6		
1.8	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	Ед	10		
1.9	Наличие совета учреждения и его участие в независимой оценке качества работы учреждения	Ед	8		
1.10	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе совета учреждения, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	Ед	3		
1.11	Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение	Ед	5		
1.12	Результаты обучения и воспитания (сравнение с предыдущим годом, позитивная динамика): -равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	ед	1		
1.13	Участие учащихся в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др. (сравнение с предыдущим годом): -муниципальных	ед	1,0		
1.14	-республиканских	ед	1,5		
1.15	-всероссийских	ед	2		
1.16	-муниципальный уровень	ед	1,0		
1.17	- региональный уровень	ед	1,0		
1.18	-федеральный уровень	ед	1,5		
1.19	-международный уровень	ед	2,0		

1.20	Максимальное возможное количество	ед	3,0		
1.21	Наличие всех уровней реализации дополнительных образовательных программ	ед	До 13 1,0		
1.22	Организация работы по разработке авторских программ дополнительного образования детей	ед	2,0		
1.23	Доля воспитанников, продолживших обучение по профилю, полученному в ДШИ, в учреждениях среднего и высшего профессионального образования: - ниже по сравнению с предыдущим годом	ед	1,0		
1.24	- выше по сравнению с предыдущим годом	ед	3,0		
1.25	Сохранность контингента воспитанников	ед	2,0		
1.26	Участие ДШИ в мероприятиях, определенных муниципальным календарем массовых мероприятий	ед	1,0		
1.27	Участие ДШИ в конкурсах, проектах, программах грантовой поддержки разных уровней.	ед	2,0		
1.28	Наличие воспитанников – стипендиатов, детских Фондов (Президентской, Республиканской, Главы администрации района)	ед	2,0		
1.29	Максимальное возможное количество	ед	До 14		

II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)

2.1	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	ед	5		
2.2	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	ед	-2		
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	ед	10		
2.4	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	ед	-2		
2.5	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	ед	-2		

2.6	Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги, в частности, в учреждениях психоневрологического профиля, целевое использование указанных средств	ед	3		
2.7	Нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	ед	3		
III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами					
3.1	Доля укомплектованности, составляющая 100 %	ед	10		
3.2	Доля укомплектованности, составляющая менее 75 %	ед	8		
3.3	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации педагогических работников с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже, чем 1 раз в 5,1 - 6 лет	ед	5		
3.4	Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по субъектам Российской Федерации	ед	10		
3.5	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	ед	5		
3.6	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	ед	5		
Итого		ед	147		

6. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников музея

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]x[Ко] %
РУКОВОДИТЕЛЬ					
1	Интенсивность и эффективность				

1.1.	Удельный вес предметов, поступивших в музейный фонд, к общему количеству экспонатов	%	10		
1.2.	Удельный вес музейных предметов, прошедших научную инвентаризацию и научное описание	%	6		
1.3.	Удельный вес предметов, прошедших плановую сверку с учетной документацией	%	6		
1.4.	Охват населения музейными услугами (экскурсии, лекции, выставки, акции, проекты и т.д.)	%	10		
1.5.	Удельный вес отреставрированных предметов к общему числу фондов, нуждающихся в реставрации	%	10		
2	Кадровая политика:				
2.1.	Доля специалистов основного персонала с высшим и средним специальным образованием	%	10		
2.2.	Доля специалистов, прошедших переподготовку и повышение квалификации	%	8		
3	Внедрение новых форм и методов работы:				
3.1.	Наличие и ведение собственных электронных баз данных и каталогов	%	8		
3.2.	Удельный вес оцифрованных экспонатов в общем объеме экспонатов, подлежащих оцифровке	%	3		
4	Имиджевая политика:				
4.1	Статьи, публикации и освещение деятельности музея в СМИ:				
4.2.	местных	ед.	7		
4.3.	Выпуск рекламно-издательской продукции: музейных буклетов, каталогов, изделий с использованием собственного визуального знака и т.д.	ед.	5		
Критерии оценки эффективности (качества) деятельности методиста					

1	Критерии оценки основной деятельности				
1.1	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительским мероприятиям за отчетный период (согласно нормам экскурсионной нагрузки, перспективному плану работы).	ед	0-10		
1.2.	Уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий (положительные отзывы посетителей, партнеров музея, СМИ и др.)	ед	0-5		
1.3	Организация работы научно-просветительских программ, культурно-познавательных программ, организация работы детских объединений.	ед	0-5		
1.4.	Организация и создание (или участие в создании) новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок. Выполнение и перевыполнение плана выставочной деятельности.	ед	0-5		
1.5	Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе. Наличие индивидуально и/или в соавторстве подготовленных к печати (опубликованных) научных и научно-справочных, методических материалов (статей, монографий, каталогов).	ед	0-10		
1.6	Организация системы постоянного взаимодействия со СМИ и подготовка регулярных публикаций о деятельности музея.	ед	0-5		
1.7	Привлечение новых организованных и неорганизованных потребителей музейных услуг. Расширение круга партнеров музея из числа образовательных учреждений и иных профильных организаций социальной сферы, общественных организаций и объединений.	ед	0-5		
1.8	Разработка и внедрение новых методов, форм работы, доля их в общем количестве профильных услуг.	ед	0-10		
1.9	Систематическое повышение квалификации (наличие сертификатов или удостоверений, инициатива сотрудника).	ед	0-10		
1.10.	Оцифровка музейных предметов. Рост количества предметов, внесённых в электронную базу.	ед	0-5		
2	Критерии исполнительской дисциплины				
2.1.	Своевременное предоставление данных для составления отчетности	ед	0-5		

2.2	Качественное выполнение разовых поручений (по факту).	ед	0-5		
2.3	Отсутствие обоснованных претензий со стороны посетителей, партнеров музея и администрации	ед	0-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям:	ед	100		
	Итого:	*	100% =	X	ΣК

Управляющий делами
Администрации
муниципального района
Стерлибашевский район



Р.З.Даминов