



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ № 218

г. Петропавловск-Камчатский

от 09 сентября 2013 года

О внесении изменений в приказ Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей»

Во исполнение п.3 Плана мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Дополнить приказ Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 «Об утверждении показателей и критериях оценки эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края и условиях премирования их руководителей»:

1.1. Приложением № 5 «Показатели эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», изложив в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.2. Приложением № 6 «Примерные целевые показатели эффективности деятельности основных категорий работников учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», изложив в редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Наименование приложения № 1 к приказу Министерства культуры Камчатского края от 11.07.2013 № 182 изложить в следующей редакции

«Показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы их руководителей».

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

Министр культуры



С.В. Айгистова

Показатели эффективности
деятельности краевых государственных учреждений культуры,
подведомственных Министерству культуры Камчатского края

- выполнение целевых показателей деятельности учреждения (плановых значений государственного задания), утверждаемых ежегодно приказом Министерства культуры Камчатского края;
- освоение бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения государственного задания;
- освоение бюджетных ассигнований на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- выполнение плана (соблюдение сроков) повышения квалификации персонала;
- увеличение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с предыдущим годом;
- обеспечение роста средней заработной платы работников учреждения не менее целевого значения, установленного планом мероприятий («дорожной картой») по повышению эффективности и качества услуг в сфере культуры в Камчатском крае, утвержденного распоряжением Правительства Камчатского края от 25.02.2013 № 69-РП;
- обеспечение роста заработной платы работников учреждения без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края (за счет средств от приносящей доход деятельности, экономии от оптимизации структуры учреждений, сокращения неэффективных расходов);
- отсутствие замечаний по соблюдению сроков и порядка предоставления статистической, бухгалтерской и иной отчетности;
- заполнение штатного расписания;
- отсутствие замечаний в части предоставления учреждением бухгалтерской, статистической отчетности и иной информации по запросам Министерства культуры Камчатского края;
- выполнение мероприятий по реализации ДКЦП в соответствии с утвержденным планом.

Примерные целевые показатели эффективности деятельности основных
категорий работников учреждений, подведомственных Министерству
культуры Камчатского края

1. Показатели эффективности деятельности для работников театров,
концертных организаций, самостоятельных коллективов:

Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре	- данный показатель определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, в которых устанавливается средняя загрузка по должности (профессии). Может распространяться на: артистический персонал; часть художественного, административного персонала и рабочих, непосредственно занятых в подготовке представления и его проведении. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии), (общее количество: вызовов на репетиции, представления; ролей, партий; участия в проведении и обслуживании репетиций, представлений; видов выполняемых работ по каждому проекту) к количеству исполнителей, на которых распространяются соответствующие показатели. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.
Особые творческие достижения	- данный показатель оценки определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, разработанных, согласованных и утвержденных при непосредственном участии творческих комиссий (художественных советов) учреждения. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться, такие личные профессиональные достижения, как: номинация на профессиональную премию; фактическое

выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение и т.д.), творческое новаторство. В локальном нормативном акте данный показатель конкретизируется по видам деятельности, согласно чему творческая комиссия оценивает конкретного работника. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

2. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для библиотечных работников

Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи

- 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 может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

Количество и высокий уровень отреставрированных единиц

- данная работа может быть разной по сложности и от этого требует отдельных профессиональных качеств (усидчивость, аккуратность, терпение). В этой связи может возникнуть ситуация, когда не все работники будут выполнять ее одинаково и с надлежащим качеством. При этом по выполнению других функций к ним не будет претензий. Введение в систему стимулирования данного показателя позволит в сложившейся ситуации привлечь к данной работе специалистов, готовых ее исполнять в необходимом количестве (согласно установленному плану) и с надлежащим качеством. Данный показатель 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.

Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки

- данный показатель применяется в целях усиления заинтересованности работников в освоении и внедрении инновационных методов работы. 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 новаций. Целесообразно установить данный показатель в увязке с временными требованиями, отведенными на данный процесс. Данный показатель 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-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе

- данный показатель рекомендуется применять с целью поддержания мотивации работника и для оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Высокий уровень подготовки, творческая активность являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими не только его личную результативность, но и высокий уровень мотивации. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

3. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для музейных работников

Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год

- данный показатель 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 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 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 может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

Творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе

- данный показатель рекомендуется применять с целью поддержания мотивации работника и оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Творческая активность работника является профессионально-деловым качеством работника, характеризующим не только его личную результативность, но и его потенциал, и уровень мотивации. Данный показатель 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

- для установления оценки деятельности работника по данному показателю необходимо классифицировать эти работы по их сложности. 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. Данный показатель 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.

4. Показатели для определения стимулирующих выплат для педагогических работников в образовательных учреждениях

Количество призеров
олимпиад, конкурсов,
частота участия в
конкурсах

- данный показатель характеризует потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить его результативность. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

Работа по
методическому
обеспечению учебного
процесса

- данный показатель характеризует потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить его результативность. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

Количество
выступлений на
кафедре, педсовете,
методобъединениях,
внедрение опыта
педагога на уровне
образовательного

- данный показатель характеризует потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить его результативность. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за

учреждения,
количество
проведенных и
положительно
отрецензированных
открытых занятий для
взаимопосещения

интенсивность и высокие результаты работы, премий
по итогам работы.

Участие в
профессиональных
конкурсах, в работе
научно-практических
конференций
внутренних,
отраслевых и др. -
частота посещения
конференций,
количество
выступлений в течение
учебного года

- данный показатель характеризует потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить его результативность. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

Победы (номинации) в
профессиональных
конкурсах

- данный показатель характеризует потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить его результативность. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ.

Доля обучающихся,
сдавших в период
промежуточной
аттестации экзамены и
дифференцированные
зачеты на "хорошо" и
"отлично»

- данный показатель позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить качество выполняемой работы, результативность его деятельности. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

Отсутствие фактов
отчисления учащихся в
отчетном году по
неуважительным
причинам

- данный показатель позволяет при оценке эффективности деятельности работника количественно измерить качество выполняемой работы, результативность его деятельности. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка,

повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

5. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников административно-управленческого персонала, бухгалтерии и экономических служб

Выполнение и перевыполнение плановых показателей

- данный показатель рекомендуется применять с целью поддержания мотивации работника и оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой, применяется при оценке выполнения работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности
Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону

- данный показатель в представленной формулировке носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так, могут применяться следующие показатели по отношению к работникам различных служб учреждения: аттестация персонала, аттестация рабочих мест по условиям труда, выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения, соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности, соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и др. Показателем качества выполняемой работы и условием положительной оценки работника могут являться – отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. Данный показатель 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.

6. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для технического и обслуживающего персонала

Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	- условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.
Упреждение нарушений правил поведения при осмотре экспозиции на уровне, на профессиональном уровне	- данный показатель позволяет количественно измерить качество выполняемой работы при оценке эффективности деятельности музейных смотрителей. Наблюдение за тем, чтобы посетители не нарушали правила поведения при осмотре экспозиции, является одной из основных должностных обязанностей смотрителей музейных. В этой связи не-маловажной составляющей оценки может являться уровень проведения данной работы- степень корректности работника по отношению к посетителям, понимание посетителя и без привлечения постороннего внимания. Работа, выполняемая на таком уровне, может быть признана как профессиональная. Также фактором, влияющим на данную оценку, является отсутствие жалоб на персонал в книге отзывов. Данный показатель может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

На основе применения целевых показателей эффективности деятельности работников производится оценка эффективности деятельности работников учреждения для определения им стимулирующих выплат за выполненную работу.

В соответствии со спецификой деятельности конкретного учреждения, структурного подразделения, примерные целевые показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, могут быть конкретизированы, расширены.

Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций: целей деятельности учреждения; программой его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

Показатели эффективности по основным категориям работников утверждаются локальным актом учреждения.