

Arkusz monitorowania realizacji celów i zadań w Młodzieżowym Domu Kultury w Koninie na 2021 rok

Lp	Nazwa celu	Nazwa zadania	Zakres zadań realizowanych w ramach zadania	Miernik	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku	Wartość osiągnięta na koniec roku	Przyczyny różnic między planem a wykonaniem	Ocena realizacji zadań	Osoba odpowiedzialna
I	Zaspokajanie potrzeb mieszkańców w zakresie kultury	1. Przeniesienie aktywności instytucji do mediów społecznościowych w związku z rozwojem stanu epidemii.	Wykorzystanie technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych do prowadzenia zajęć artystycznych on-line.	Liczba uczestników biorących udział w zajęciach artystycznych zdalnie	Nie mniejsza niż w okresie przed pandemią, liczba uczestników zajęć 2020 ok.930 osób				dyrektor
			Wykorzystanie elektronicznych kanałów komunikacji w celu prezentacji działań artystycznych w sieci, tzw. kultura on-line.	Liczba imprez, konkursów, przeglądów, wernisaży, koncertów zamieszczonych w sieci.	- wg Kalendarza Imprez				dyrektor
			Zapewnienie pracownikom dostępu do szkoleń dotyczących nowoczesnych	Ilość odbytych przez pracowników szkoleń.	- średnio 1 szkolenie na osobę				dyrektor

			technologii informatycznych.						
		2. Marketing kultury, w tym współtworzenie marki miasta.	Przygotowanie oferty wpisującej się w strategię miasta dostosowanej do potrzeb mieszkańców.	Opinie odbiorców	- na bieżąco				dyrektor
			Prowadzenie strony internetowej MDK i FB oraz reklama poprzez inne dostępne portale społecznościowe.	Zwiększenie możliwości dostępu do kultury	- zwiększona liczba uczestników zajęć i imprez w porównaniu do roku poprzedniego				dyrektor
		3. Stworzenie korzystnych warunków dla rozwoju kultury.	Dbłość o stałych uczestników zajęć.	Honorowanie Karty Dużej Rodziny. Promocje i rabaty.	na bieżąco				dyrektor
			Umożliwienie szerokiego dostępu do działań kulturalnych i edukacyjnych.	Ilość imprez plenerowych. Ilość imprez bezpłatnych.	- liczba uczestników ok. 1600				dyrektor
II	Zapewnienie wysokiej	1. Zapewnienie	Sprawnie funkcjonujący	Zapewnienie sprawności	- zatrudnienie wykwalifikow				dyrektor

jakości działalności kulturalnej.	właściwych warunków organizacyjnych do prowadzenia zajęć.	system informatyczny, zapewniający dostęp on-line	sieci informatyczne j. Udział w szkoleniach – wykorzystanie nowoczesnych technologii w nauczaniu, obsłudze interesantów i dostępności kultury	anej kadry - liczba przeszkolonych osób do ogólnej liczby pracowników				
		Zapewnienie środków na realizację zadań statutowych. (dotacje oraz dochody własne)	Opracowanie planu budżetu dostosowanego do potrzeb placówki.	Liczba korekt 0				dyrektor
		Kształtowanie potencjału kadrowego i poprawa jakości pracy placówki,	Obsługa przez wykwalifikowaną kadrę.	- liczba szkoleń na poziomie poprzedniego roku - brak				dyrektor

				<p>Liczba występujących konfliktów pracowniczych.</p> <p>Dokumentacja pracownicza prowadzona zgodnie z obowiązującymi przepisami.</p>	<p>konfliktów</p> <p>- dokumentacja pracownicza prawidłowo prowadzona</p>				
			<p>Ochrona danych osobowych przetwarzanych przez instytucję.</p>	<p>Prawidłowy system zabezpieczeń przetwarzanych danych</p>	<p>- brak wycieku danych</p>				dyrektor
		<p>2. Zapewnienie wykwalifikowanej kadry pracowników.</p>	<p>Zatrudnienie i utrzymanie profesjonalnej kadry (instruktorzy i obsługa administracyjna) zapewni wysoki poziom działalności.</p>	<p>Ilość odbytych przez pracowników szkoleń.</p> <p>System oceniania pracowników.</p>	<p>- średnio 1 szkolenie na osobę</p> <p>- Dobre wyniki ocen pracowniczych</p> <p>-</p>				dyrektor

				Zapewnienie pracownikom komfortowych warunków pracy, organizacyjnych, jak i ekonomicznych	Motywowanie pracowników poprzez pochwały, nagrody, system dodatków specjalnych.				
				Właściwa obsługa księgową, kadrową i prawną.	Zalecenia pokontrolne. Brak kar finansowych.	10 % brak			dyrektor
				Zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy w warunkach pandemii	Przestrzeganie norm sanitarnych. Przestrzeganie zasad bhp. Dobrze rozwinięty system komunikacji między pracownikami a kierownictwem. Wprowadzenie	- Brak zakażeń. - Proste kanały komunikacji. - Ciągłość działalności			dyrektor

				elastycznego systemu pracy- zdalna, hybrydowa, w siedzibie pracodawcy. Zapewnienie przez pracodawcę indywidualnego wsparcia zatrudnionym pracownikom.	mimo obostrzeń pandemicznych. - Dobra kondycja fizyczna i psychiczna pracowników, brak zwolnień lekarskich.				
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Konin, dnia 05.01.2021 r.