

Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат

В соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 19, ст. 2334), [Программой](#) поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909), и планом мероприятий ("дорожной картой") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 годы)", утвержденным [приказом](#) Министерства труда, вводится новый трудовой договор в форме «эффективного контракта».

«Эффективный контракт» - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Рекомендуется учитывать, что в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации единственной формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор. Введение "эффективного контракта" подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Направляем для работы Письмо Министерства культуры РФ (извлечения) с таблицей показателей для библиотек и Примерные показатели эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат.

I. Письмо Министерства культуры РФ от 14 июля 2010 г. N 45-01-39/04-ПХ

"Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации"

В связи с введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, Министерство культуры Российской Федерации разработало совместно с НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития России и согласовало с Российским Профсоюзом работников культуры **"Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации"**.

Целевые показатели разработаны в целях оказания практической и методической помощи федеральным учреждениям культуры и искусства, а также органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований для определения стимулирующих выплат и премирования работников учреждений за выполненную работу при разработке учреждениями локальных нормативных актов.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения определены **приказом** Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 г. N 64.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирование качества труда работников основывается на показателях качества, которые устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат - один год. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат. Для решения этой задачи, в первую очередь, необходимо определить данные показатели.

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.

Таким образом, показатели эффективности деятельности работников находятся в общей связи с плановыми показателями деятельности учреждений, утвержденными приказами Минкультуры России для стимулирования труда руководителя учреждения.

Целевые показатели устанавливаются на основе качественных показателей результата труда разных категорий работников и единиц измерения показателей.

П.В. Хорошилов

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 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.
Количество и высокий уровень отреставрированных единиц	Работа по реставрации является важной составляющей деятельности учреждения. 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

	<p>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 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.</p>
<p>Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки</p>	<p>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. 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.</p>
<p>Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе</p>	<p>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 и, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда</p>

	<p>в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. 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.</p>
--	--

<p>Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб</p>	
<p>Выполнение и перевыполнение плановых показателей</p>	<p>Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. 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.</p>
<p>Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону</p>	
<p>Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности</p>	<p>В представленной формулировке показатель носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так по отношению к работникам различных служб учреждения могут применяться следующие показатели: 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 оценки эффективности деятельности работников может быть</p>

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

II. Примерные показатели эффективности деятельности работников для установления стимулирующих выплат

1. Стимулирующая выплата за эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих.

1.1 Критериями оценки эффективности и высоких результатов работы являются:

- разработка стратегических планов развития библиотеки, проектов нормативных документов по развитию библиотечного дела в городе, районе целевых программ по совершенствованию библиотечного дела;
- разработка и реализация инновационных проектов в области информационно-библиотечной и библиографической деятельности; создание и продвижение информационных продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа библиотеки и увеличение дополнительных средств финансирования;
- координация краеведческой библиотечной деятельности библиотек; общей стратегии краеведческой библиотечной деятельности; привлечение широких кругов общественности к краеведческой работе библиотек;
- разработка и реализация социокультурных проектов;
- подготовка и реализация проектов (выставочных проектов, циклов лекций, семинаров, круглых столов, конкурсов, фестивалей и т.д.), направленных на повышение качества услуг и имиджа библиотеки;
- подготовка и проведение Дней информации, Дней специалиста, имеющих значение для специалистов ведущих отраслей экономики;
- организация и проведение мероприятий по повышению квалификации библиотечных работников области;
- реализация образовательных программ, образовательных проектов;
- выполнение научных исследований в сфере производственной деятельности библиотеки;
- организация и участие в исследованиях федерального, регионального, муниципального уровня;
- подготовка к изданию статей, материалов научно-практических конференций, семинаров, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в подготовке и проведении научных конференций, научных семинаров (в том числе работа в составе оргкомитета, рабочей группы,

руководство секцией на научно-практической конференции; выполнение обязанностей секретаря секции), связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в научных мероприятиях (в конференциях, семинарах, проводимых другими учреждениями и организациями (учитываются опубликованные материалы, выступления с докладами и сообщениями, работа в оргкомитетах);

- внедрение современных информационных технологий в производственные процессы;

- разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения; ((указатели, дайджесты, бюллетени, буклеты, закладки и т.д.);

- составление и подготовка информационно-библиографических изданий; продуктов издательской деятельности (указатели, дайджесты, бюллетени, буклеты, закладки и т.д.);

- разработка и реализация информационных продуктов и услуг;

- организация и реализация проектов в рамках ФЦП «Культура России», ДЦП «Развитие и сохранение культуры и искусства Амурской области», муниципальных программ;

- выполнение функции информационной поддержки отрасли культуры и искусства и координация деятельности по информационно-библиографическому обслуживанию специалистов культуры и искусства;

- совершенствование деятельности по организации самодеятельного творчества и проведению досуга населения;

- организация работы с коллективными абонентами деловой, социальной информации;

- формирование электронных баз данных собственной генерации для пользователей;

- формирование электронной базы данных документов о районе, городе;

- подготовка сводной годовой статистической отчетности по библиотекам района;

- анализ деятельности и мониторинг развития муниципальных библиотек;

- реализация научно-методических функций: выезды в муниципальные библиотеки, систематическое оказание методической помощи муниципальным библиотекам;

- организация и координация системы информационно-библиографического обслуживания в муниципальных библиотеках;

- организация и координация информационно-библиотечного, справочно-библиографического обслуживания специалистов различных отраслей;

- реализация отделом (структурным подразделением библиотеки) функций по сохранению книжных памятников, редких изданий как части

национального библиотечно-информационного фонда документов Российской Федерации;

- регистрация и учёт документов обязательного экземпляра; (комплектование)

- руководство производственной практикой студентов средних и высших учебных заведений;

- работа по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, внутрибиблиотечных конкурсах по различным направлениям работы;

- систематическая работа со средствами массовой информации (подготовка пресс-релизов, публикация статей в периодических изданиях, интервью, выступления на радио, телевидении);

- проведение рекламных кампаний и акций с целью создания привлекательного имиджа библиотеки, привлечения потенциальных пользователей и продвижения информационных продуктов и услуг библиотеки;

- установление связей с общественностью и привлечение социальных партнёров к осуществлению уставной деятельности;

- организация экскурсионного обслуживания на новом качественном уровне (разработка программ, текстов, методических рекомендаций по проведению экскурсий, привлечение экскурсантов);

- организация клубной деятельности: разработка тематических программ, сбор аудитории, реклама, освещение результатов деятельности в СМИ;

- специализированное библиотечно-информационное и справочно-библиографическое обслуживание населения, входящего в группы риска и социально незащищённых слоёв населения;

- интенсивность работы по выполнению плана по платным услугам, оказываемых населению;

- работа в рабочих группах, организационных комитетах, связанных с социокультурной деятельностью библиотеки;

- выполнение срочных, сверхплановых заданий и заказов, поступивших от вышестоящих органов, учреждений и организаций;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- особый режим работы, связанный с текущими изменениями в производственном, научном, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением; обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других

процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;

Показателями оценки интенсивности и высоких результатов работы являются:

- уровень, масштаб проводимого мероприятия (краевой, межрегиональный, всероссийский, международный) и его значение для повышения имиджа библиотеки;
- важность проводимого мероприятия (работ) для решения задач развития библиотеки, расширения спектра и повышения качества услуг библиотеки;
- продолжительность периода проведения конкретного мероприятия (работ);
- уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ);
- степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях, работах (фактическая загрузка работника в период проведения мероприятий и достигнутый результат);
- уровень исполнительской дисциплины работника (отсутствие ошибок, простоев, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков предоставления документов и т.д.).

2. Выплаты за качество выполняемых работ

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться всем категориям работников по результатам труда за определённый период времени и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением работниками дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

2.1. Критериями оценки качества выполняемых работ, являются:

- своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики;
- оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчётных документов сотрудниками библиотеки, согласно их должностной инструкции (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчёту: копий публикаций, электронных презентаций, видео - и фотоматериалов, благодарственных писем, сценарных материалов и др.);
- качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой документации;
- качественная разработка нормативно-правовой документации;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства библиотеки;

- качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью библиотеки;
- качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний органов государственной власти и управления;
- соблюдение стандартов, применяемых в деятельности учреждения;
- отсутствие нарушений в ведении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведения делопроизводства;
- качественная и оперативная подготовка объектов библиотеки к зимнему отопительному сезону;
- бесперебойная работа автоматизированных библиотечно-информационных систем;
- отсутствие претензий и жалоб со стороны пользователей библиотеки;