



Еще раз о показателях и критериях эффективности

И.Г. Слодарж

Главный библиотекарь НМО

СОУНБ им. В.Г. Белинского

Правовая база заработной платы

- q **Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818** «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях». С изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 января 2011 г.
- q **Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822** «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях». С изменениями и дополнениями от 20 февраля 2014 г.
- q **ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ** от 4 августа 2010 г. N 1165-ПП в ред. постановлений 2017 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда ...» **NEW!**

Выплаты компенсационного характера

Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 29 декабря 2007 г. N 822

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями («уральские»)

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну ...

Выплаты стимулирующего характера

Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 29 декабря 2007 г. N 818

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
 2. Выплаты за качество выполняемых работ.
 3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
 4. Премияльные выплаты по итогам работы.
- а К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
 - а Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Структура заработной платы (примерная)

1. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (доплаты)

§ за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 15%)

§ за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (если имеются официальные документы соответствующих органов);

§ за совмещение профессий (должностей);

§ за расширение зон обслуживания;

§ за увеличение объема работы;

§ за работу в ночное время.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

§ повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

Надбавки к окладу:

§ за качество выполнения работ;

§ за выслугу лет.

Премии:

§ по итогам выполнения показателей эффективности за определенный период (квартал, полугодие, год);

§ поощрительные премии единовременного характера:

Другие премии и социальные выплаты:

§ премия работникам к юбилейным и государственным праздничным датам;

§ материальная помощь.

Правовая база эффективного контракта

- q **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ** по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников. Утв. приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920.

- q **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по взаимоувязке** системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника. Приложение к письму Минкультуры России от 05.08.2014 г. № 166-01-39/04-НМ **NB!**

- q **Методические рекомендации** по разработке исполнительными органами государственной власти Свердловской области и органами местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области показателей эффективности деятельности государственных и муниципальных учреждений. Письмо Мин-ва экономики Свердловской области от 13.09.2013 № 7740 **NB!**

Что должно быть сделано

- а Должно быть модифицировано Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (или 2 отдельных документа)
- а Разработан Перечень показателей по должностям, утвержден приказом директора
- а Перечень показателей должен включать дезагрегированные показатели из муниципального задания б-ки
- а Ревизия и модификация должностных инструкций
- а Оптимизирован первичный статистический учет работы, в том числе личный и система планирования работы
- а Проведена аттестация работников в связи с переходом на ЭК
- а Разработано доп. соглашение к трудовым договорам с показателями эффективности и заключены договоры
- а Разработана процедура подведения итогов по оценке эффективности работников и начисления выплат, создана комиссия

Показатели для основных категорий работников

- Показатели библиотеки дезагрегируются в показатели эффективности деятельности основных категорий работников
- Должны быть количественно измеряемы (в абсолютных и относительных/аналитических цифрах)
- Подлежать сравнению по аналогичным отчетным периодам (месяц, квартал, полугодие, год)
- Должны обеспечиваться регулярным статистическим учетом
- Доводить установленные показатели до конкретных работников следует в виде:
 - ü Приказа, утверждающего состав показателей по библиотеке
 - ü Доп. соглашения к трудовому договору
 - ü В составе их должностных инструкций
- **Важно:** по ТК РФ работники ответственны перед работодателем только за выполнение трудовых обязанностей, изложенных в должностных (рабочих) инструкциях и зафиксированных в трудовых договорах

Показатели для основных категорий работников

1. **Показатели объема выполнения работ** (выполнение плановых заданий по профилю работы отдела – обслуживание читателей, создание БЗ, проведение массовых мероприятий и т. д.)
2. **Показатели качества выполнения работ и услуг** (отсутствие/наличие жалоб от пользователей и персонала других отделов б-ки на некачественное исполнение работ; или по результатам аудиторских проверок или по результатам внутрибиблиотечного контроля качества и т. п.) .) Наличие благодарственных отзывов читателей и руководителя.
3. **Показатели, характеризующие исполнительскую и производственную дисциплину** (четкое исполнение заданий руководства, рабочих (технологических) инструкций, полнота использования рабочего времени, отсутствие претензий со стороны руководителя и т. п)
4. **Показатели, характеризующие творческое отношение к работе** (инициативность, участие в научных и научно-методических мероприятиях, написании заявок на гранты, проектная деятельность, участие в профессиональных конкурсах и т. п.)

Благодарю за внимание!



Контакты

**Ирина Георгиевна
Слодарж**

Тел.: (343) 350-15-76

e-mail:

irina.slodarzh@library.uraic.ru