

## **Рекомендации по переводу работников государственных (муниципальных) учреждений культуры на "эффективный контракт" с указанием перспектив его внедрения и приложением методологии условий оплаты труда, определяемых в "эффективном контракте" работника государственного (муниципального) учреждения культуры**

Настоящие рекомендации разработаны во исполнение подпункта «а» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации от 28.10.2015 № Пр-2405 (дсп) в целях оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере культуры, федеральным органам исполнительной власти - главным распорядителям средств федерального бюджета, имеющим в ведении учреждения культуры, а также федеральным государственным учреждениям культуры, подведомственным Минкультуры России, по завершению работы по внедрению трудового договора, основанного на принципах «эффективного контракта», в государственных (муниципальных) учреждениях культуры (далее - Рекомендации).

В [приложении](#) к Рекомендациям приведена методология условий оплаты труда, определяемых в «эффективном контракте» работника государственного (муниципального) учреждения культуры, с примерами по установлению показателей эффективности деятельности отдельных работников учреждений культуры.

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа № 2190-р), «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. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В основе «эффективного контракта» заложена совокупность конкретизации в трудовом договоре должностных обязанностей работника по занимаемой должности, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению мотивации работника к добросовестному исполнению работы за счет обеспечения соответствия оплаты труда качеству оказания ими услуг (выполнения работ), что является особенностью «эффективного контракта» и отличает его от обычного трудового договора.

Методология «эффективного контракта» определена в рекомендациях по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (в редакции от 20.02.2014 № 103н) (далее - приказ № 167н), согласно которым при оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, основанными на:

системе оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);

наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных учредителем;

системе нормирования труда;

условиях труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;

режиме рабочего времени и времени отдыха;

штатном расписании учреждения;

условиях, определяющих в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Кроме того, применяемая в учреждении система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием ссылки в тексте трудового договора.

Переход на «эффективный контракт» должен сопровождаться с учетом внедрения системы нормирования труда в соответствии с требованиями главы 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Таким образом, для внедрения «эффективного контракта», в трудовом договоре, заключаемом с работником, должны быть отражены в полном объеме элементы эффективного контракта.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, основанного на принципах «эффективного контракта», приведена в приложении № 3 к Программе № 2190-р.

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре с работником указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получения выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Для внедрения «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях культуры в рамках методической помощи Минкультуры России разработаны следующие методические рекомендации:

по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (утверждены приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920);

по взаимосвязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника (направлены письмом от 05.08.2014 № 166-01-3 9/04-НМ);

по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе» с рекомендациями о порядке проведения аттестации работников в учреждениях культуры с целью последующего их перевода на «эффективный контракт» (направлены письмом от 20.02.2014 № 32-01-39/04-НМ);

основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства (письмо от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ);

по отнесению организаций культуры к эффективным по качеству и доступности услуг с учетом функциональной специфики;

по проведению социологического опроса об оценке уровня удовлетворенности населения услугами организаций культуры.

Также для использования в работе учреждениям культуры были рекомендованы следующие приказы Минкультуры России:

от 27.11.2008 № 208 «Об утверждении перечня критериев оценки деятельности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству культуры Российской Федерации» в редакции от 24.04.2013 № 444 (зарегистрирован Минюстом России от 02.08.2013, № 29246);

от 02.10.2015 № 2508 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, и их руководителей» (зарегистрирован Минюстом России от 21.12.2015, № 40174);

от 24.06.2016 № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек» (зарегистрирован Минюстом России от 19.08.2016, № 43314);

от 22.11.2016 № 2542 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры» (зарегистрирован в Минюстом России от 02.12.2016, № 44542).

Указанные приказы и методические рекомендации размещены на официальном сайте Минкультуры России ([mkrf.ru](http://mkrf.ru)).

Внедрение трудового договора с работником, основанного на принципах «эффективного контракта», в государственных (муниципальных) учреждениях культуры осуществляется ежегодно, нарастающими темпами.

Так, согласно мониторингу реализации Программы № 2190-р за 2016 год, с учетом разработанных Минкультуры России методических рекомендаций, трудовые отношения, основанные на принципах «эффективного контракта», оформлены с 90,7% работников государственных (муниципальных) учреждений культуры.

Из 85 регионов перевод работников на «эффективный контракт» обеспечен на: 100% - в 31 регионе; 90%-99% - в 34 регионах; 5,7% - 89% - в 20 регионах.

Минкультуры России во исполнение пункта 10 раздела V Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р, ежегодно осуществляет мониторинг проведенных регионами и государственными (муниципальными) учреждениями культуры мероприятий по переводу работников на «эффективный контракт».

По результатам анализа лучших практик внедрения «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях информация направляется в Минтруд России, а также размещается на официальном сайте Минкультуры России ([mkrf.ru](http://mkrf.ru)) в разделах: Главная> Министерство> Департаменты> Департамент экономики и финансов> Новости.

В качестве примеров лучших практик внедрения «эффективного контракта» выбраны следующие регионы:

в 2013 году - Тамбовская область;

в 2015 году - Амурская область, Архангельская область и Тюменская область;

в 2016 году - Республика Башкортостан; Астраханская область, Белгородская область, Кировская область, Тульская область.

Считаем, что в указанных регионах накоплен позитивный опыт внедрения «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях культуры.

Кроме того, следует отметить в качестве примера субъекты Российской Федерации, обеспечившие 100% перевод работников на «эффективный контракт»: Республика Татарстан, Чувашская Республика, Краснодарский край, Красноярский край, Ставропольский край, Брянская область, Кемеровская область, Липецкая область, Ленинградская область, Новосибирская область, Томская область, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ.

В целях перевода работников государственных (муниципальных) учреждений культуры на «эффективный контракт» в субъектах Российской Федерации проводилась следующая работа:

- в государственных (муниципальных) учреждениях культуры проведена разъяснительная работа по вопросам внедрения «эффективного контракта».

Так, например, по сообщению Министерства культуры Республики Башкортостан приказом от 30.08.2013 № 335 создана рабочая группа по внедрению «эффективного контракта» в учреждениях

культуры республики. Руководителям учреждений дано поручение по обеспечению проведения мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением «эффективного контракта» с соблюдением требований трудового законодательства о необходимости уведомления работников за 2 месяца об изменении определенных сторонами условий трудового договора. В этой связи во всех трудовых коллективах проведена организационная и разъяснительная работа;

- в государственных (муниципальных) учреждениях культуры осуществлялись уточнение и конкретизация трудовых функций работников.

Так, например, в Государственном учреждении культуры «Тульский академический театр драмы» с мая 2015 года все работники театра переведены на «эффективный контракт», в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности и качества выполняемых работ и услуг для назначения стимулирующих выплат. В целом принимаемые меры по введению «эффективного контракта» позволили внедрить механизм мотивации работников к повышению общей эффективности работы театра и ответственности за результаты своего труда;

- осуществлялась разработка (корректировка) показателей эффективности деятельности для их включения в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовому договору) с работниками.

Например, по сообщению Министерства культуры и архивного дела Амурской области издан приказ от 28.08.2013 № 239 «Об утверждении показателей эффективности деятельности учреждений культуры, подведомственных министерству, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Приказом Департамента культуры Владимирской области от 21.11.2013 № 357 (в редакции от 31.03.2016 № 47) утверждены критерии (показатели) эффективности деятельности государственных учреждений культуры и их руководителей. Данные показатели корректируются ежегодно в соответствии с установленными целевыми индикаторами и учитываются при установлении стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений культуры.

В государственных и муниципальных учреждениях культуры разработаны показатели эффективности деятельности по категориям работников, с учетом выполнения которых производится премирование работников. В соответствии с методическими рекомендациями Минкультуры России осуществляется конкретизация перечня показателей эффективности деятельности по категориям работников, обеспечивающих оказание государственных услуг;

- проводилась аттестация работников согласно графикам, утвержденным локальными нормативными актами учреждений, с целью последующего перевода работников на «эффективный контракт».

Например, Управлением культуры Белгородской области в 2014 году в государственные (муниципальные) учреждения культуры области были направлены методические рекомендации о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры области.

Процесс аттестации работников культуры в муниципальных районах и городских округах Белгородской области проходил системно и планомерно согласно утвержденным графикам.

В ходе подготовки к аттестации управлениями культуры администраций муниципальных образований Белгородской области утверждены положения о порядке проведения аттестации и составы аттестационных комиссий, графики и списки работников, подлежащих аттестации. Проведена аттестация 100% работников учреждений культуры;

- вносились изменения в коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры в части установления (корректировки) стимулирующих выплат, основанных на выполнении показателей эффективности в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Так, например, по сообщению Министерства культуры и туризма Астраханской области в Государственном бюджетном учреждении культуры «Астраханский областной научно - методический центр народной культуры» принят на общем собрании Коллективный договор по обеспечению соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, созданию благоприятных условий деятельности учреждения на 2015 - 2018 годы (Протокол № 3 от 17.03.2015 года), которым определено, что отдельные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев,

позволяющих оценить результативность и качество его работы и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, разработанным с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

В целях обеспечения перевода работников учреждений культуры Архангельской области на «эффективный контракт» постановлением Правительства Архангельской области от 07.11.2014 № 453-пп внесены изменения в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры, утвержденное распоряжением Правительства Архангельской области от 01.11.2011 № 412-пп, которым предусмотрено:

- создать условия оплаты труда работников учреждений в зависимости от их личного участия в эффективной работе учреждения;
- повысить экономическую мотивацию работников;
- улучшить качество оказываемых государственных услуг;
- стимулировать повышение профессионального уровня работников.

Следует отметить перспективы внедрения «эффективного контракта» в государственных (муниципальных) учреждениях культуры:

обеспечится соответствие роста заработной платы работников учреждений культуры повышению качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

повысится мотивация работников учреждений культуры к добросовестному исполнению работы за счет обеспечения соответствия оплаты труда качеству оказания ими услуг (выполнения работ);

обеспечится стимулирование уровня квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

осуществится формирование гибкой и эффективной системы управления персоналом;

обеспечится создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;

права и обязанности работников будут понятными, открытыми, доступными;

повысится престижность и привлекательность работы в учреждениях культуры за счет внесенных в «эффективный контракт» показателей оценки труда работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

повысится конкурентоспособность учреждений культуры.

Приложение

## **Методология условий оплаты труда, определяемых в «эффективном контракте» работника государственного (муниципального) учреждения культуры**

Одним из особо важных элементов «эффективного контракта» является оплата труда работника, которая состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Обращаем внимание, что формирование заработной платы работников учреждений культуры следует осуществлять с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (23.12.2017, протокол № 1), которым рекомендовано в структуре заработной платы работников учреждений культуры средства, предназначенные на оплату труда, распределять таким образом, чтобы размеры окладов составляли не ниже 50% - 55%, выплаты компенсационного характера - 10% - 15% и оставшаяся часть - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности.

В соответствии с системой оплаты труда, применяемой в государственном (муниципальном) учреждении, работнику в первую очередь устанавливается размер должностного оклада на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников культуры и искусства - утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются, исходя из требований трудового законодательства Российской Федерации, согласно следующему перечню\*:

#### **Наименование выплаты**

#### **Основание установления выплаты**

За работу в ночное время

Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), постановление Правительства Российской Федерации от 22.07. 2008 № 554

За работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

Статьи 146, 147 ТК РФ, Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ

За сверхурочную работу

Статьей 152 ТК РФ

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 153 ТК РФ

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Статья 151 ТК РФ

За работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573

Районные коэффициенты; коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях; коэффициенты за работу в высокогорных районах; процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Статья 148 ТК РФ

---

\* Перечень видов выплат компенсационного характера, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818.

В целях повышения эффективности деятельности работника устанавливается премия по итогам работы при условии выполнения показателей эффективности деятельности работника, которые определяются с учетом утвержденных государственным (муниципальным) заданием показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, а также при наличии конкретизированных должностных обязанностей.

При этом в «эффективном контракте» работнику устанавливают только те показатели, которые соответствуют уровню его квалификации, имеющимся профессиональным достижениям и другим факторам, относящимся к специфике выполняемой работы.

Установление выплат стимулирующего характера и условий их осуществления принимаются с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Показатели эффективности деятельности устанавливаются всем категориям работников учреждения культуры, в том числе, не относящимся к основному персоналу.

Ниже приведены примеры по осуществлению выплат стимулирующего характера по отдельным должностям, показатели эффективности деятельности работников учреждений культуры и их размеры в данных примерах носят условный характер.

### 1. Примерные выплаты стимулирующего характера для заведующего художественно-постановочной частью организаций исполнительских искусств

Согласно квалификационной характеристике, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н, для заведующего художественно-постановочной частью основной должностной обязанностью является «руководство комплексом работ, выполняемых художественно-постановочной частью организации исполнительских искусств». Следовательно, в «эффективный контракт» можно включить следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей	Периодичность	Размер выплаты (баллы/%/рубли)
1	Выплата за качество выполняемых работ	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых подразделениями художественно-постановочной части	Наличие/отсутствие замечаний	Высокая (отсутствие замечаний)	Ежеквартально	30 б.
				Средняя (наличие замечаний)		20-10 б.
2		Использование в работе эффективных приемов, методов, средств	Наличие/отсутствие замечаний	Низкая (наличие грубых нарушений)	Ежеквартально	0
				Наличие		20 б.
		Наличие/отсутствие эффективных приемов, методов, средств организации и	Наличие/отсутствие замечаний	Наличие не в полном объеме	Ежеквартально	17-10 б.
				Отсутствие		0

	организации и контроля контроля деятельности деятельности возглавляемого подразделения					
3	Количество репетиций, организованных с участием подразделений художественно-постановочной части	План на отчетный период		Выполнено в полном объеме Частично выполнено Невыполнение	Ежеквартально	20 б. 15-5 б. 0
	Выплата за интенсивность и высокие результаты труда	Количество проведенных спектаклей текущего репертуара и новых постановок на стационаре и гастролях (установка сценического оформления)	План на отчетный период	Выполнено в полном объеме Частично выполнено Невыполнение	Ежеквартально	30 б. 25-5 б. 0
	Итого (максимальное выполнение)					100 б.
5	Надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	Ежемесячно	3%-10%
6.	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	За отчетный период	до 100%

## 2. Примерные показатели эффективности для артистов всех жанров и категорий

Основной должностной обязанностью для артистов всех жанров является подготовка и исполнение поручаемой партии. В этой связи в трудовой договор можно включить следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей	Периодичность	Размер выплаты (баллы/%)
-------	-----------------------------------	---	---------------------------	-------------------------------	---------------	--------------------------



						/рубл.)
				Высокая		10 б.
		Отсутствие/наличие (не)	Отсутствие/наличие (отсутствие ошибок и неточностей в исполнении партии)		Ежеквартально	
1.	Сложность исполняемой партии	значительных замечаний со стороны дирижера/режисера или художественного руководителя	Средняя (наличие незначительных замечаний)		но	5 б.
	Выплата за интенсивность труда		Низкая			0
		Количество вызовов на репетицию (план/норма)	Выполнено			30 б.
2		Участие в репетиции	Частично выполнено	Ежеквартально	но	5-3 б.
			Невыполнение			0
		Количество выступлений (план/норма)	Выполнено			50 б.
3		Участие в выступлении	Частично выполнено	Ежеквартально	но	15-20 б.
			Невыполнение			0
4	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Срочный ввод на исполнение (сложной) партии (номера, роли и т.п.)	Исполнение (сложной) партии	Выполнено	Ежеквартально	но 10 б.
Итого (максимальное выполнение)						100 б.
				Ведущий мастер сцены		10% от оклада
				Артист высшей категории		8% от оклада
5	Надбавка за качество выполняемых работ	Уровень профессионального мастерства	Наличие квалификационной категории	Артист первой категории	Ежемесячно	5% от оклада
				Артист второй категории		3% от оклада
				Заслуженный артист		3% от оклада
6	Выплата за высокие результаты работы	Особые творческие достижения	Наличие почетного звания	Народный артист	Ежемесячно	5% от оклада
				От 1 года до 5 лет		2% от оклада
7	Надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	От 5 лет до 10 лет	Ежемесячно	3,5% от оклада
				Свыше 10 лет		5% от оклада
8	Премия по итогам работы за квартал	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально	За отчетный период	до 100%

суммарному  
значению  
оценки  
показателей  
эффективност  
и

### 3. Примерные показатели эффективности специалистов библиотек

Для специалистов библиотек основной должностной обязанностью является выполнение работ по обеспечению библиотечных процессов в соответствии с направлением и технологией одного из производственных участков (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата, ведение и использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).

С учетом конкретизированных должностных обязанностей в трудовой договор специалистов можно включить следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность выплаты	Размер выплаты (баллы/%/рубл и)
1		Количество зарегистрированных пользователей (план-...)				
2		Обработка документов и создание каталогов (план - ...)				
3	Выплата за интенсивность труда	Формирование, учет, изучение, обеспечение сохранения и безопасности фондов библиотеки	Выполнение установленного планового значения по каждому показателю	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	Ежеквартально	До 90%
4						
5		Количество консультационных и методических услуг (план -...)				
6	Выплата за качество	Содействие достижению	Устанавливается плановое	Выполнено Частично		10 б. 5-7 б.

	выполняемых работ	общих результатов деятельности структурного подразделения (название подразделения, в котором работник непосредственно работает)	значение от общего показателя по структурному подразделению	выполнен Не выполнен		0
	Итого (максимальное выполнение)					100 б.
				Ведущий		7% от оклада
7	Выплата за качество выполняемых работ	Уровень профессионального мастерства	Наличие квалификационной категории	I категории II категории	Ежемесячно	5% от оклада 3% от оклада
				От 1 года до 5 лет		2% от оклада
8	Надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	От 5 лет до 10 лет Свыше 10 лет	Ежемесячно	3,5% от оклада 5% от оклада
9	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности и	За отчетный период	до 100%

#### 4. Примерные показатели для художественного руководителя КДУ

Показатели эффективности деятельности работника учреждения культуры также можно установить с учетом конкретного размера премии.

Например, художественному руководителю КДУ ежеквартально выплачивается премия в размере 30 000 рублей с учетом выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Плановые значения показателей	Периодичность	Размер выплаты* (руб./баллы/%)
1		Количество клубных объединений (коллективов художественной самодеятельности)	Количество (план/факт)	ежеквартально	Пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности

		со званием «Народный»			
2		Количество организованных культурно- массовых мероприятий			
3	Уровень организации обеспечения художественно- творческого процесса учреждения	Участие клубных формирований (коллективов художественной самодельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях			
4		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий			
	Итого				30 000 руб.
5	Надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	Ежемесячно	Устанавливается размер в зависимости от стажа (руб./%)

Размер премии можно установить за каждый показатель эффективной работы, как в вышеуказанной таблице, так и можно прописать общую сумму, которая зависит от всех установленных показателей. Тогда каждый показатель, который влияет на премию (надбавку), должен иметь вес.

За стаж работы по специальности (в отрасли, учреждении) определяется согласно условиям, установленным в Положении об оплате труда учреждения, Коллективном договоре.

Аналогичные показатели можно использовать для руководителя клубного формирования (коллектива художественной самодельности).

## 5. Примерные показатели для бухгалтера

В должностные обязанности бухгалтера (приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер») входят: выполнение работ по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности, расчеты с поставщиками и заказчиками, а также за предоставленные услуги и другие)

Следовательно, с учетом конкретизированных должностных обязанностей для данной должности можно установить следующие показатели эффективности:

№ п/п	Наименование показателя и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей эффективности	Периодичность	размер выплаты (баллы/%)
-------	--	---------------------------	---	---------------	--------------------------

						рубл.)
		Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета (наименование операции)	Уровень выполнения	Своевременно и точное выполнение Наличие незначительных ошибок Наличие грубых ошибок	Ежеквартально	50 б. 40-5 б. 0
1	Выплата за качество выполняемых работ					
		Своевременная и полная достоверность предоставляемой информации, отчетности	Уровень выполнения	Своевременная и полная достоверность Наличие незначительных ошибок Наличие грубых ошибок	Ежеквартально	30 б. 25-5 б. 0 б.
2	Выплата за высокие результаты работы					
		Передача опыта другим работникам	Наличие обученного работника	Выполнен Не выполнен	Ежеквартально	20 б. 0
3	Премия за выполнение важных и ответственных работ					
Итого (максимальное выполнение)						100 б.
		Уровень профессионального мастерства	Наличие квалификационной категории	Ведущий бухгалтер бухгалтер I категории бухгалтер II категории	Ежемесячно	7% от оклада 5% от оклада 3% от оклада
4	Выплата за качество выполняемых работ					
		Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	От 1 года до 5 лет От 5 лет до 10 лет Свыше 10 лет	Ежемесячно	2% от оклада 3,5% от оклада 5% от оклада
5	Надбавка за выслугу лет					
		Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	За отчетный период	до 100%
6	Премия по итогам работы за отчетный период					

В трудовой договор с работником рекомендуется также включать следующие обязательные условия осуществления выплат стимулирующего характера, за невыполнение которых может быть аннулирование начисленных баллов до 100,0:

нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности;

создания конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение предоставления услуг (выполнения) работ);

замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;

и другие условия исходя из установленных должностных обязанностей.