КАДРОВЫЙ ЦЕНТР
ДЕПАРТАМЕНТА КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА МОСКВЫ

Методические рекомендации по применению примерных показателей и критериев оценки эффективности

2017 г.

Введение.

Методические рекомендации по применению примерных показателей и критериев оценки эффективности работников подготовлены для применения в практической деятельности при разработке критериев оценки эффективности деятельности работников.

Данные критерии позволяют определить размер выплат стимулирующего характера с учетом эффективности деятельности и качества работы каждого конкретного работника.

Методические рекомендации по применению примерных показателей и критериев оценки эффективности помогут рассмотреть с практической точки зрения применение показателей эффективности деятельности работников, а также критерии их оценки, что позволит установить в учреждении систему оплаты труда понятную как для работника, так и для работодателя.

Обращаем ваше внимание, что количество приведенных в методических рекомендациях критериев не является исчерпывающим. Наименование критериев и их количество для каждой должности работодателю следует определить самостоятельно.

Кроме того при определении размера стимулирующих выплат следует учитывать как показатели эффективности труда работника, так и качество его работы.

Методические рекомендации по применению примерных показателей и критериев оценки эффективности.

В разделе V "Оплата труда Работника и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений" шаблона трудового договора, следует указывать:

- состав заработной платы;
- размер должностного оклада;
- компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- условия, на которых производятся стимулирующие выплаты;
- сроки выплаты заработной платы.

Для определения размера выплат стимулирующего характера в соответствии с концепцией новой системы оплаты труда рекомендуется установить показатели эффективности деятельности работника, критерии их оценки, а также количество оценочных баллов для каждого критерия.

Примерный вариант таблицы для определения общего количества оценочных баллов эффективности деятельности работника выглядит следующим образом:

Наименование показателя эффективности деятельности	**Критерии оценки**	**Количество баллов**
		Максимум баллов

Образец:

Наименование показателя эффективности деятельности	**Критерии оценки**	**Количество баллов**
Подбор персонала	Выполнение работ по подбору персонала (отбор кандидатов, проведение собеседований, размещение вакансий и т.п.)	2
	Работа по подбору персонала не проводилась	0
Работа с архивом	Обеспечение сохранности документов до передачи в архив	1
	Подготовка документов для передачи в архив	1
	Работа с архивом не проводится	0
Воинский учет	Поддержание в актуальном состоянии	1

	сведений, содержащихся в личных карточках и документах воинского учета	
	Предоставление в военкомат сведений о приеме и увольнении работников, подлежащих воинскому учету	1
	Работа по воинскому учету не проводится	0
И т.д.	И т.д.	И т.д.
		Максимум баллов…

Помимо этого следует также разработать таблицу зависимости размера стимулирующих выплат от количества баллов, набранных по результатам оценки его деятельности (с точки зрения эффективности труда и качества работы).

Примерный вариант таблицы для определения размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы выглядит следующим образом:

Количество баллов	**Размер стимулирующих выплат (точное значение либо процент от должностного оклада)**

Образец:

Количество баллов	**Размер премии (в абсолютном значении или в процентах от должностного оклада)**
1 – 5	…
6 – 10	…
более 10	…

Важно! Поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ **системы оплаты труда, включая** размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, **системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются** коллективными договорами, соглашениями, **локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права**, данные таблицы для определения размера выплат стимулирующего характера следует закрепить в положении об оплате труда учреждения. Помимо этого, рекомендуется отражать данные таблицы в трудовом договоре каждого работника.

Пример определения общего количества оценочных баллов эффективности деятельности и определения размера стимулирующих выплат для специалиста по кадрам:

Оклад работника – 20000 рублей.

Примерная таблица для определения общего количества оценочных баллов эффективности его деятельности работника:

Наименование показателя эффективности деятельности	**Критерии оценки**	**Количество баллов**
Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция	Требования к должности сформированы в полном соответствии с действующими нормативными актами	1
	Требования к должности не соответствуют нормативным актам	0
Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	Осуществляется разработка и оформление документации	2
	Осуществляется оформление документации	1
	Разработка и оформление документации не осуществляется	0
Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала	Проекты документов подготавливались с опережением установленных сроков	2
	Проекты документов подготавливались в установленные сроки	1
	Проекты документов не подготавливались	0
Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	Подготовка и оформление документов осуществлялось с опережением установленных сроков	2
	Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки	1
	Сроки подготовки документов нарушены	0
Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации	Доведение до сведения осуществлялось оперативно	1
	Доведение до сведения осуществлялось с нарушением сроков либо не осуществлялось	0
Подготовка по запросу	Документы готовились с	2

государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	опережением установленных сроков; сроки предоставление не нарушались	
	Документы готовились в установленные сроки; сроки предоставления не нарушались	1
	Сроки предоставления нарушены	0
Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Информирование и консультирование осуществлялось оперативно	2
	Информирование и консультирование потребовало значительного количества времени для подготовки	1
	Запросов на информирование и консультирование не поступало	0
		Максимум баллов – 12

Таблица для определения размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы будет в данном случае выглядеть следующим образом:

Количество баллов	**Размер стимулирующих выплат**
10 – 12	100%
5 – 9	50%
1 – 4	25%

Таким образом, общий размер заработной платы специалиста по кадрам с окладом 20000 рублей будет выглядеть следующим образом:

- при наборе 1 – 4 баллов – 20000+5000=25000 рублей;
- при наборе 5 – 9 баллов – 20000+10000=30000 рублей;
- при наборе 10 – 12 баллов – 20000+20000=40000 рублей.

При использовании точных значений размеров стимулирующих выплат, таблица может выглядеть следующим образом:

Количество баллов	**Размер стимулирующих выплат**
10 – 12	20000 рублей
5 – 9	10000 рублей
1 – 4	5000 рублей

В данном случае расчет общего размера заработной платы специалиста по кадрам будет выглядеть точно также, как было приведено выше.

Кроме того, при разработке критериев эффективности деятельности работников также целесообразно пользоваться Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, утвержденными письмом Министерства культуры Российской Федерации от 5 августа 2014 г. № 166-01-39/04-НМ (далее – Рекомендации), а также Рекомендациями 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, утвержденными письмом Министерства культуры Российской Федерации от 15 июня 2017 г. № 172-01.1-39-НМ.

Рекомендации разработаны в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

В случае возникновения трудностей с нормативной базой при разработке показателей эффективности деятельности рекомендуется использовать Приложение 2 к Рекомендациям.

Примерный вариант Положения о выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности предусмотрен Приложением 3 к Рекомендациям.