

Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности работников МБУК «ЦБС ЗГО»

Настоящий локальный акт МБУК «ЦБС ЗГО» определяет цели, задачи, принципы функционирования системы критериев и показателей оценки трудовой деятельности основного персонала МБУК «ЦБС ЗГО», организационную и функциональную структуру данной системы.

Документ разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 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. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909), планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением

Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р, Письмом

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", Распоряжением Правительства

Челябинской области от 19.04.2013 г. №84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области», «Политикой руководства МКУК «ЦБС ЗГО» в области системы менеджмента качества» (с изм. от 09.01.2013), «Руководством по качеству», «Стандартом качества предоставляемых библиотечных услуг».

Цель разработки - создание механизма стимулирования работников МБУК «ЦБС ЗГО», оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения

требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда.

**Основными задачами являются:**  
- Формирование системы аналитических показателей, позволяющей эффективно реализовать основные цели повышения качества деятельности МБУК «ЦБС ЗГО».

- Выявление факторов, влияющих на качество работы МБУК «ЦБС ЗГО» и прогнозирование развития деятельности учреждения.  
- Содействие принятию обоснованных управленческих решений по совершенствованию деятельности МБУК «ЦБС ЗГО», направленных на увеличение результативности персонала.

- Содействие повышению мотивации работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

В основу системы оценки качества трудовой деятельности работников МБУК «ЦБС ЗГО» положены **принципы:**

- Объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве трудовой деятельности.

- Реалистичности требований, норм и показателей качества работы, их социальной и личностной значимости.

- Открытости, прозрачности процедур определения качества работы основного персонала МБУК «ЦБС ЗГО».

- Минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления системой критериев и показателей качества трудовой деятельности.  
- Сопоставимости системы показателей с муниципальными, региональными, федеральными аналогами.

- Соблюдения морально- этических норм при проведении процедур оценки качества работы.

Целевые показатели разработаны для определения стимулирующих выплат и премирования работников (основного персонала) МБУК «ЦБС ЗГО» за выполненную работу. [Порядок](garantF1://94263.3800) и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения определены [приказом](garantF1://94263.0) Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 г. N 64, «Положением об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры Централизованная библиотечная система Златоустовского городского округа» от 03.03.14г.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Нижеперечисленные критерии и показатели оценки деятельности работников и являются едиными для всех подразделений МБУК «ЦБС ЗГО».Целевые индикаторы устанавливается на основе качественных показателей результата труда разных категорий работников и единиц измерения показателей. При изменении целей и задач деятельности подразделений критерии и показатели оценки эффективности труда могут быть изменены и дополнены путем изменения настоящего акта.

Все показатели и условия, используемые в системе стимулирования труда работников с учётом качества работы, должны обеспечиваться оперативным учётом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности. Организация достоверного учёта результатов основной деятельности возлагается на руководителей структурных подразделений и на административный персонал МБУК «ЦБС ЗГО».

Периодичность оценки качества (эффективности) деятельности работников: осуществляется ежемесячно за период с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего, ряд критериев оценивается ежеквартально.

Деятельность каждого работника оценивается по всем параметрам, указанным в локальном акте, руководителем подразделения, затем выведенная оценка доносится до сведения работника на рабочем собрании подразделения.

Деятельность руководителя подразделений оценивается куратором, выведенная оценка также доносится до сведения работника.

Критерии и показатели оценки деятельности работников определяются по категориям работников согласно приложениям к данному локальному акту:

- Приложение № 1 – Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности руководителя структурного подразделения МБУК «ЦБС ЗГО» (заведующий библиотекой, отделом, сектором, при наличии в штате сектора не менее 3-х должностей, включая заведующего);

- Приложение № 2 – Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности работника (заведующий сектором, при наличии в штате сектора менее 3-х должностей, включая заведующего, ведущий библиотекарь, библиотекарь, при наличии в штате подразделения 1 должности) подразделений МБУК «ЦБС ЗГО»;

- Приложение № 3 – Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности работника (библиотекарь, ведущий библиотекарь) подразделений МБУК «ЦБС ЗГО».

- Приложение № 4 - Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности работников библиографической службы структурного подразделения МБУК «ЦБС ЗГО» (руководителей, библиографов, ведущих библиографов, библиотекарей)

**Эффективность и качество деятельности руководителей (заведующий библиотекой, отделом, сектором, при наличии в штате сектора не менее 3-х должностей, включая заведующего)** структурных подразделений МБУК «ЦБС ЗГО» определяется степенью фактического достижения следующих критериев и показателей:

1. **Стабильная деятельность подразделения**

(путем суммирования показателей 1.1, 1.2, 1.3, 1.4)

* 1. Стабильное выполнение цифровых показателей работы подразделения за отчетный период

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - 100% выполнение показателей по сравнению с прошлым годом, муниципальным заданием;  - невыполнение показателей | 5  0 | Дневники работы  подразделения, ежемесячные цифровые отчеты, форма 6-НК |

* 1. Стабильное выполнение плана работы подразделения за отчетный период

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - 100% выполнение плана с высоким качеством;  -80-90% выполнение плана с высоким качеством;  -80-100% выполнения плана с удовлетворительным качеством;  -Выполнение плана ниже 80%, выполнение плана с низким качеством | 5  4  3  0 | Ежегодные, ежемесячные планы, дневники работы подразделения, ежемесячные справки по итогам работы |

* 1. Разработка и управление программами и проектами, направленными на развитие отдельных библиотек  и библиотечной системы в целом

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Разработка нового проекта, программы;  Эффективное управление проектами, программами;  Анализ эффективности реализации программ и проектов | 5 | Дневники работы подразделения, ежемесячные справки по итогам работы, годовые отчеты, разработанные проекты и программы |

1.4. Обеспечение высокого качества работы подразделения\*

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - Наличие благодарностей, грамот (учитывается уровень организации)/отсутствие обоснованных жалоб;  - наличие обоснованных жалоб | 2-5  Минус 5 | Благодарственные письма, грамоты, книга отзывов, зарегистрированные жалобы пользователей, протоколы рабочих собраний |

1. **Управленческая компетентность**

(путем суммирования показателей 2.1, 2.2)

2.1. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - Стабильность коллектива/ отсутствие конфликтов;  - текучесть кадров/наличие конфликтов | 5  0 | Докладные записки, протоколы рабочих собраний, ежемесячные списки движения специалистов по МБУК «ЦБС ЗГО» |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*ежеквартально

2.2. Профессиональное развитие коллектива\*

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Участие в профессиональных конкурсах; выступление на семинарах, конференциях:  - уровня ЦБС  -городского уровня  - областного, российского уровня | 3  4  5 | Конкурсные работы, дипломы, грамоты, сборники докладов, программы семинаров, конференций |

1. **Высокая организация труда**

(путем суммирования показателей 3.1, 3.2, 3.3, 3.4)

3.1 Разработка организационной документации отдела\*

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - Документы ведутся и представляются своевременно и качественно;  - документация ведется и представляется нерегулярно;  -низкий уровень состояния документации подразделения. | 5  3  Минус 5 | Папки по делопроизводству согласно перечню регламентирующих документов, составленному администрацией ЦБС |

3.2. Совершенствование организации рабочего процесса

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | В зависимости от уровня и сложности работ:  -внедрение современных информационных технологий в производственные процессы;  - применение в работе достижений науки и передовых методов работы. | 1 -5 | Еженедельные планы сотрудника, отчеты о работе над темой самообразования |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*ежеквартально

3.3 Организация взаимодействия со специалистами других подразделений ЦБС, представителями других учреждений, общественных организаций в процессе библиотечной деятельности

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | -Отсутствие взаимодействий;  - Систематическое взаимодействие;  - Результативное взаимодействие | 0  3  5 | Отчеты о проведении совместных мероприятий, о реализации корпоративных проектов, ежемесячные справки, годовые отчеты |

3.4. Участие в коллегиальных формах управления\*

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - Организация деятельности комиссий по различным направлениям библиотечной работы;  - Результативное участие в работе комиссий;  -Не участвует в работе комиссий | 5  3  0 | Приказы администрации, планы работы комиссий, протоколы заседаний, отчеты о работе комиссий |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*ежеквартально

1. **Исполнительская дисциплина**

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | -Взысканий и замечаний не имеется;  -имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения;  -имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения | 5  0  Минус 5 | Докладная записка, объяснительная записка о нарушении дисциплины, акты, приказы администрации |

К нарушениям исполнительской дисциплины относятся:

* срыв сроков проведения работ,
* неподчинение руководителю,
* невыполнение замечаний, вынесенных при проверках работы.

1. **Трудовая дисциплина**

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Не нарушается;  -нарушается однократно;  -нарушается неоднократно | 5  0  Минус 5 | Докладная записка, объяснительная записка о нарушении дисциплины, акты, приказы правила внутреннего трудового распорядка администрации |

К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

* невыполнение «Правил внутреннего трудового распорядка» (опоздания, преждевременный уход с работы);
* несоблюдение правил охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности;
* неудовлетворительное состояние (рабочего места, отдела, библиотеки).

**Эффективность и оценка деятельности труда работника структурного подразделения МБУК «ЦБС ЗГО» (заведующий сектором, при наличии в штате сектора менее 3-х должностей, включая заведующего, ведущий библиотекарь, библиотекарь, при наличии в штате подразделения 1 должности)** включает:

-ряд показателей и критериев эффективности и качества деятельности руководителей (стабильная деятельность подразделения, высокая организация труда(кроме показателя «участие в коллегиальных формах управления»), исполнительская дисциплина, трудовая дисциплина);

-показатель эффективности и качества деятельности работников (повышение профессионального уровня в период трудовой деятельности);

- показатель, используемый только для этой категории работников:

3. **Интенсивность труда**

Содержание показателя включает выполнение большего объема работ за оцениваемый период, уровень сложности и срочности выполняемых работ

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Оценивается в зависимости от уровня, сложности работы, степени участия в ней работника | 1 –5 | Еженедельные планы  сотрудника, текстовой отчет за месяц, год,  приказы,  распоряжения  администрации |

**Эффективность и оценка деятельности работников библиотек (библиотекарей, ведущих библиотекарей)** определяется степенью фактического достижения следующих критериев и показателей:

1. **Повышение профессионального уровня в период трудовой деятельности\***

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - Результативное использование 3-х и более форм повышения квалификации;  - Результативное использование 2-х форм повышения квалификации;  - Результативное использование 1 формы повышения квалификации;  Формы повышения квалификации не используются | 5  4  2  0 | Свидетельства,  дипломы, семинарские  дневники, отчеты о  работе над темой  самообразования |

Формы повышения квалификации:

* Прохождение курсов повышения квалификации, заочное обучение по профилю специальности,
* участие в семинарах, научно-практических конференциях областного уровня, уровня ЦБС;
* Другие формы обучения (стажировки молодых специалистов, работа над темой самообразования, чтение профессиональной литературы, изучение опыта работы библиотек в сети Интернет и т.д.)

2.**Качество выполняемых работ*:***

(путем суммирования показателей 2.1, 2.2, 2.3, 2.4.)

2.1. Выполнение плана работы за текущий период

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание показателя** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Работа выполняется:  - В полном объёме с хорошим качеством;  - В полном объёме с удовлетворительным качеством;  - Не в полном объёме с хорошим качеством;  - Не в полном объёме с удовлетворительным качеством;  в полном объёме с плохим качеством, не в полном объёме с плохим качеством, не выполнена | 5  4  3  1 - 2  0 | Дневник работы подразделения, еженедельные планы сотрудника, справки о работе за отчетный период |

2.2. Выполнение должностных инструкций\*

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание показателя** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Работа выполняется:  -В полном объёме с хорошим качеством;  - В полном объёме с удовлетворительным качеством;  - Не в полном объёме с хорошим качеством;  - Не в полном объёме с удовлетворительным качеством;  в полном объёме с плохим качеством, не в полном объёме с плохим качеством, не выполнена | 5  4  3  1  Минус 5 | Должностные инструкции, еженедельные планы сотрудника |

2.3. Выполнение дополнительных видов работ в соответствующем периоде

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Оценивается в зависимости от уровня, сложности работы, степени участия в ней работника | 1 –5 | Еженедельные планы  сотрудника,  табель учета рабочего  времени, приказы,  распоряжения  администрации,  протоколы рабочих  собраний |

2.4 Наличие обоснованных зарегистрированных жалоб пользователей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание показателя** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| Минус 5 | Наличие обоснованных зарегистрированных жалоб пользователей | Минус 5 | Зарегистрированная жалоба, объяснительная записка сотрудника, протокол рабочего собрания |

1. **Интенсивность и высокие результаты в работе**

(путем суммирования показателей 3.1, 3.2, 3.3)

* 1. Высокий уровень выполняемых работ, творческая активность работника при выполнении различных видов работ

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание показателя** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении различных видов работ в зависимости от сложности и объема работы;  Отсутствие творческой инициативы работника | 1 - 5  0 | Дневник работы подразделения, еженедельные планы сотрудника, справки о работе за отчетный период |

Оценивается уровень организации, проведения культурно-просветительских мероприятий, обучающих мероприятий, книжных выставок, форм индивидуальной работы; организации научной, научно-методической, издательской, рекламной деятельности, творческий подход при оформлении библиотечного пространства, участие в конкурсах различного уровня и т.д.

* 1. Уровень сложности и срочности выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание показателя** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Выполнение сложных и срочных работ оценивается в зависимости от степени участия работника, сложности и объема работ | 0-5 | Приказы, распоряжения администрации,  дневник работы подразделения, справки о работе за отчетный период, о выполнении конкретных работ, «дорожная карта», протокол рабочих собраний подразделения |

Примеры сложных и срочных работ:

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя;

- участие в самооценке подразделения;

- участие в рейтинговых фестивалях, конкурсах, проектах, мероприятиях: городского, областного, федерального и международного уровня;

- участие в мероприятиях, подготовленных при корпоративном сотрудничестве;

- продвижение опыта работы (на семинарах, в СМИ, профессиональных сборниках);

- участие в разработке социально-значимых программ и проектов;

- участие в разработке концепций, программ, стратегий, нормативных документов, направленных на совершенствование библиотечного обслуживания населения района;

- организация внестационарного обслуживания читателей;

- организация ИРИ (20 и более информаций, переданных индивидуальным и групповым абонентам)

-оформление в течение отчетного периода свыше 250 экз. книг;

-другое.

3.3. Совершенствование организации рабочего процесса

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | - внедрение современных информационных технологий в производственные процессы;  - применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 0 -5  (в зависимости от уровня и сложности работ) | Еженедельные планы сотрудника, отчеты о работе над темой самообразования |

1. **Исполнительская дисциплина**

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | -Взысканий и замечаний не имеется;  -имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения;  -имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения | 5  0  Минус 5 | Докладная записка, объяснительная записка о нарушении дисциплины, акты, приказы администрации |

К нарушения исполнительской дисциплины относится:

* срыв сроков проведения работ,
* неподчинение руководителю,
* невыполнение замечаний, вынесенных при проверках работы.

1. **Трудовая дисциплина**

(путем поглощения)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Весовой коэффициент** | **Содержание критерия** | **Оценка**  **(баллы)** | **Источники данных** |
| 5 | Не нарушается;  Нарушается однократно;  Нарушается неоднократно | 5  0  Минус 5 | Докладная записка, объяснительная записка о нарушении дисциплины, приказ о наложении взыскания, акты, картотека взысканий |

К нарушениям трудовой дисциплины относится:

* Невыполнение «Правил внутреннего трудового распорядка» (опоздания, преждевременный уход с работы);
* несоблюдение правил охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности;
* неудовлетворительное состояние (рабочего места, отдела, библиотеки).

**Эффективность и качество деятельности работников библиографической службы структурного подразделения МБУК «ЦБС ЗГО»** (руководителей, библиографов, ведущих библиографов, библиотекарей) оценивается двумя группами показателей:

- показатели эффективности и качества деятельности соответствующей категории работников других подразделений МБУК «ЦБС ЗГО»;

- показатели, отражающие специфику деятельности работников библиографической службы.