



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО КУЛЬТУРЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд 0251221

23.07.2024№ 550

**О Порядке установления показателей
и критериев эффективности деятельности
работников государственных учреждений
культуры Санкт-Петербурга
и государственных образовательных
учреждений Санкт-Петербурга в сфере
культуры**

В соответствии с пунктом 4.8 постановления Правительства Санкт-Петербурга 01.11.2005 № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга», пунктом 3.8 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2007 № 1743 «О системе оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Академический театр Балета Бориса Эйфмана» и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Санкт-Петербургский государственный академический театр оперы и балета им. М.П.Мусоргского – Михайловский театр», пунктом 2.6 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры»

1. Утвердить Порядок установления показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры согласно приложению.

2. Государственным учреждениям культуры Санкт-Петербурга и государственным образовательным учреждениям Санкт-Петербурга в сфере культуры, подведомственным Комитету по культуре Санкт-Петербурга, привести свои локальные нормативные акты в соответствие с настоящим распоряжением.

3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Председатель Комитета

Ф.Д.Болтин

Приложение
к распоряжению Комитета
по культуре Санкт-Петербурга
от 13.04.2024 № 550

П О Р Я Д О К
установления показателей и критериев эффективности деятельности работников
государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга и государственных
образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры

1. Настоящий Порядок определяет порядок установления показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, подведомственных Комитету по культуре Санкт-Петербурга и администрациям районов Санкт-Петербурга (далее – Порядок).

2. Порядок разработан на основании и с учетом следующих правовых актов и рекомендаций:

Трудового кодекса Российской Федерации;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 58, разделы: «Общие профессии»; «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания»; «Киносет и кинопрокат»; «Театрально-зрелищные предприятия»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

профессиональных стандартов;

Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11);

Методических рекомендаций 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, утвержденные приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 № 920;

письма Министерства культуры Российской Федерации от 15.06.2017 № 172-01.1-39-НМ «О направлении Рекомендаций 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;

письма Министерства культуры Российской Федерации от 05.08.2014 № 166-01-39/04-НМ «О направлении Методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры

от федерального уровня до конкретного учреждения и работника);

Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»;

постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2007 № 1743 «О системе оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Академический театр Балета Бориса Эйфмана» и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Санкт-Петербургский государственный академический театр оперы и балета им. М.П.Мусоргского - Михайловский театр»;

постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры»;

распоряжения Комитета по культуре Санкт-Петербурга от 29.11.2021 № 1362 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга».

3. В настоящем Порядке используются следующие термины и определения:

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания государственных услуг (выполнения работ) или выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения и не относящиеся к основному персоналу учреждения;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, обеспечивающие создание условий для оказания государственных услуг (выполнения работ), включая обслуживание зданий и оборудования;

учреждения – государственные учреждения культуры Санкт-Петербурга и государственные образовательные учреждения Санкт-Петербурга в сфере культуры, подведомственные Комитету по культуре Санкт-Петербурга и администрациям районов Санкт-Петербурга;

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно участвующие в оказании государственных услуг (выполнении работ);

отчетный период – устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения период для оценки эффективности деятельности работника учреждения.

Иные термины и определения, используемые в настоящем Порядке, применяются в значениях, предусмотренных действующим законодательством.

4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений (далее – показатели и критерии) являются основой для определения размеров и условий установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера.

5. Показатели и критерии устанавливаются для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации и Санкт-Петербурга, соглашений, коллективных договоров, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с первичной профсоюзной организацией (при наличии) или выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

6. Разработка показателей и критериев осуществляется учреждением на основе следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда, а также за достижение коллективных результатов труда и вклада конкретного работника в достижение этих результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

справедливость – оценка эффективности деятельности работника должна проводиться в объеме порученной ему работы;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

Показатели и критерии должны учитывать необходимость выполнения показателей эффективности работы учреждения и отражать качественную оценку выполнения трудовой функции работника учреждения.

7. Установление показателей и критериев для назначения стимулирующих выплат должно способствовать повышению мотивации работника к добросовестному исполнению работы за счет обеспечения соответствия оплаты труда качеству оказания ими услуг (выполнения работ) и достижению коллективных результатов.

8. Не допускается установление различных показателей и критериев для работников, занимающих одинаковые должности.

9. Показатели и критерии устанавливаются с учетом:

соответствия параметрам выполнения трудовой функции работника, предусмотренной должностной инструкцией и (или) зафиксированной в трудовом договоре, которая определяется, в том числе на основе квалификационных справочников, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации или соответствующего профессионального стандарта;

соответствия государственному заданию оказания услуг (выполнения работ) учреждения (далее – государственное задание);

необходимости достижения учреждением количественных и качественных показателей государственного задания;

соответствия системе нормирования труда в учреждении;

соответствия условиям труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда;

соответствия режиму рабочего времени и времени отдыха в учреждении;

штатному расписанию учреждения;

соответствия условиям, определяющим в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

соответствия сложности и напряженности работы;

обеспечения взаимовязанности с показателями эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения.

10. При формировании показателей и критериев в отношении работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, учитывается также следующее:

полнота использования фонда рабочего времени в отчетном периоде;

отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;

инициативность в работе, обмен опытом.

11. Критерии отражают степень выполнения показателя в отчетном периоде и должны быть конкретными, измеримыми. Степень выполнения показателя отражается в баллах (процентах), на основании которых рассчитывается размер стимулирующих выплат.

12. Отчетный период определяется с учетом особенности работы учреждений и может быть установлен различной продолжительности для разных категорий работников.

13. При приеме на работу в учреждение работника в течение отчетного периода, на период, оставшийся до окончания отчетного периода, устанавливаются временные показатели критерии в отношении данного работника учреждения.

14. Показатели и критерии доводятся до сведения работника под подпись.

Внесение изменений в локальный нормативный акт, устанавливающий показатели и критерии, а также заключение дополнительных соглашений к трудовому договору, связанному с установлением (изменением) показателей и критериев, осуществляется руководителями учреждений с соблюдением трудового законодательства.

15. В целях объективной оценки достижения показателей и критериев в учреждении создается коллегиальный совещательный орган (далее – комиссия), к функциям которой относится оценка выполнения работниками показателей и критериев и определение размеров стимулирующих выплат каждому работнику, а также и иные вопросы, связанные с эффективностью деятельности работников учреждения и оплатой труда.

Состав комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения с учетом мнения или по согласованию с первичной профсоюзной организацией (при наличии) или выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Руководители учреждений обязаны обеспечить работникам возможность предоставления возражений и их рассмотрение на заседании комиссии, в случае несогласия с оценкой деятельности работника.

16. Финансовые расходы, связанные с установлением показателей и критериев, осуществляются в пределах средств, предусмотренных учреждению на текущий финансовый год.