



СОГЛАСОВАНО  
Начальник ОКидМ

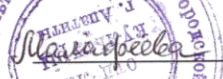
  
Н.Ф. Зибаровская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБУК ЦБС

  
А.С. Ермолина  
Приказ от 14.10.2014 г. № 71



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МБУК ЦБС

  
Л.Ю. Малафеева  
14.10.2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Централизованная библиотечная система г. Апатиты»**

**по оценке эффективности деятельности сотрудников**  
**и материальном стимулировании**

г. Апатиты  
2014 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оценке эффективности деятельности сотрудников и материальном стимулировании МБУК ЦБС (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Решением Совета депутатов от 31.01.2012 № 494 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Апатиты» (с изменениями, внесенными решениями Совета депутатов от 28.02.2012 № 506, от 25.03.2014 № 910);

- Постановлением Администрации города Апатиты от 22.07.2014 № 893 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Отделу по культуре и делам молодежи Администрации города Апатиты»,

- Постановлением Администрации г. Апатиты от 08.02.2012 № 144 «Об утверждении Примерного положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Апатиты, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными постановлениями от 30.10.2012 № 1272, от 26.12.2012 № 1498, от 17.10.2013 № 1209, от 27.12.2013 № 1607);

- Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г. Апатиты» утв. Приказом директора от 02.05.2017 №49;

- Положением о системе нормирования труда МБУК ЦБС, утвержденного Приказом директора от 16.09.2014 №65.

1.2. Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия выплаты материальной помощи
- показатели эффективности деятельности
- образцы документов.

1.3 Настоящее положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников ЦБС в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.4 Эффективность использования рабочего времени определяется на основе анализа учета рабочего времени и достигнутых результатов.

## 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В МБУК ЦБС устанавливаются следующие виды выплат **стимулирующего характера**:

- за стаж работы;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- за библиотечный стаж работы;
- иные выплаты стимулирующего характера ( за сложность и интенсивность, премии);

2.1.1. Ежемесячная выплата за стаж работы в учреждениях культуры устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- от 15 до 20 лет – 30 процентов;
- от 20 до 25 лет – 35 процентов;
- свыше 25 лет – 40 процентов.

Определение стажа работы в учреждениях культуры осуществляется в соответствии с Приложением № 6 к Положению об оплате труда работников МБУК ЦБС г. Апатиты (утв. Пр. от 26.09.2014 №68).

2.1.2. Надбавка работникам за знание и применение в работе иностранных языков. Установление надбавок работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, осуществляется директором МБУК ЦБС на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах культуры.

Рекомендуемый размер:

- до 10 % от оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;
- до 15 % от оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков.

2.1.3. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;
- до 40 % от оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный»;

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом директора учреждения, а директору учреждения - приказом начальника ОКиДМ.

2.1.4. Ежемесячная выплата работникам за библиотечный стаж устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- от 15 до 20 лет – 30 процентов;
- от 20 до 25 лет – 35 процентов;
- свыше 25 лет – 40 процентов.

Определение библиотечного стажа работы работникам МБУК ЦБС осуществляется в соответствии с Приложением № 5 Положения об оплате труда работников МБУК ЦБС г. Апатиты (утв. Пр. от 26.09.2014 №68).

2.1.5. При определении размеров иных выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных и срочных работах;

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения;
- выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная;
- успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей;
- качественная подготовка и проведения мероприятий по уставной деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и предоставления иной запрашиваемой информации;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

**Критериями, влияющими на размеры стимулирующих выплат также являются:**

<b>Повышающие</b>	<b>Понижающие</b>
Исполнительская дисциплина: своевременность, срочность и высокое качество подготовки служебных документов(положений, договоров, претензий, справок и пр.). Отсутствие замечаний.	Не выполнение основных показателей и норм – <b>до 50%</b> Нарушение правил ведения финансового учета, платных услуг – <b>до 30%</b>
Проведение самостоятельной творческой работы (программы, проекты)	Частые больничные листы самого <u>работника до 10%</u>
Выполнение временных работ сверх должностных обязанностей ( проверка фонда, участие в мероприятиях не основного персонала и пр.) – <b>до 10%</b>	Нарушение трудовой дисциплины и ПВТР (опоздание, не предоставление вовремя запрашиваемых документов и пр.) <b>до 20%</b>
Полнота, своевременность и масштабность выполнения должностных обязанностей	Неисполнение норм делопроизводства <b>до 20%</b> Несоблюдение сроков предоставления отчета, информации, справок и др. документов <b>до 10%</b>
Участие в контрактной системе закупок для муниципальных нужд <b>до 50%</b>	Отказ от участия или неучастие в важных и значимых мероприятиях, субботниках и пр. <b>до 20%</b>
Работа без больничных листов ( на самого работника) <b>до 10%</b>	Действия и поведение, снижающие имидж и деловую репутацию ЦБС (грубость по отношению к пользователям, низкая компетентность, несоблюдение субординации и пр.) <b>до 20%</b>
Многообразие операций в течение рабочего дня, вызванная высокой напряженностью, срочностью выполняемой работы	Бесхозяйственность (отсутствие мероприятий по экономии энергоресурсов и пр.), небрежность <b>до 20%</b>
Работа сверх установленной нормы для выполнения срочной работы и мероприятий по уставной деятельности, общегородских мероприятий <b>до 20%</b>	Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций и полномочий. Наличие замечаний, предупреждений, выговора <b>до 50%</b>
Разездной характер, наличие пунктов вне стен	Наличие обоснованных жалоб

Не начисляются стимулирующие выплаты:

- в случае прогула, появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии и иных нарушений трудового законодательства;
- нанесение работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;
- Несоблюдение норм и правил технической и пожарной безопасности, охраны труда;

Работникам производится надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, связанной со спецификой учреждения, организацией мероприятий с детьми и молодежью, отдельными социальными группами (пенсионеры, инвалиды), большим разнообразием работы с населением города.

2.1.7. Установление стимулирующей надбавки осуществляется приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.8 Надбавка устанавливается приказом директора учреждения на основании протокола оценочной комиссии (приложение № 20) с оценочным листом на каждого работника на основе показателей эффективности деятельности (раздел 4 и Приложения №№1-18 к настоящему Положению) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу или в денежном выражении согласно бальной системе показателей эффективности деятельности работников, разработанной для работников МБУК ЦБС. Максимальным размером надбавка за напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы не ограничена.

Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах с учетом средних выплат по аналогичной должности.

Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются в минимальных размерах и могут быть изменены по итогам работы не ранее чем, через квартал.

Работникам, принятым с испытательным сроком, стимулирующие выплаты устанавливаются по истечении испытательного срока согласно абзацу выше.

Содержание действующих критериев может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения, должности и иных условий.

2.2. В учреждении устанавливаются следующие **виды премий**:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

2.2.1 Премия за выполнение **особо важных и срочных работ** выплачивается единовременно по итогам выполнения важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат.

Особо важными и срочными работами могут считаться: подготовка к работе в осенне-зимний период, работы по благоустройству территории, работы по проведению мероприятий по гражданской обороне и устранению последствий аварии; проведение на высоком уровне международных, российских, региональных и городских мероприятий; участие (подготовка и выступление с докладом) на вышеназванных мероприятиях.

2.2.2. Премия за выполнение особо важных или срочных работ, связанных с выполнением задач и функций МБУК ЦБС устанавливается конкретному работнику.

Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ устанавливается

руководителем с учетом степени важности и срочности работы и участия работника в решении данной работы.

Основными критериями, дающими право работнику на получение премии за выполнение особо важных или срочных работ, являются:

- выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений непосредственного руководителя, реализация которых имеет большое значение для выполнения особо важной или срочной работы;
- проявление инициативы при выполнении комплекса мероприятий в рамках особо важной или срочной работы;
- своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важной или срочной работы (для руководителя МБУК ЦБС).

2.2.3. Премия **по итогам работы (месяц, квартал, год)** - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитывается:

- результаты деятельности работников учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

2.2.4. **Единовременные премии** за безупречную и эффективную работу в Учреждении могут производиться в случаях:

- в связи с профессиональными праздниками (День работника культуры, Общероссийский день библиотек)  
в связи с юбилейными датами сотрудников:
  - 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет – 5 000 руб.;в связи с юбилейными датами создания учреждения:
  - 25 лет, 50 лет, 60 лет, 70 лет – 1 000 руб.,
- в связи с победами в конкурсах профессионального мастерства (российских, региональных, ЦБС)
  - в связи с получением знаков отличия, званий
  - в связи с выходом на пенсию по старости, если проработал в ЦБС не менее 25 лет.

2.2.5 **Порядок выплаты премии:**

Премия выплачивается, как правило, работнику, отработавшему в ЦБС не менее 1 года.

2.2.6 **Решение о выплате премии работнику принимается директором Учреждения лично или по ходатайству руководителя структурного подразделения, которому непосредственно подчинён работник.**

Ходатайство о выплате премии может иметь вид Листа показателей эффективности деятельности с указанием количества баллов и предлагаемого размере премии в денежном выражении.

2.2.7 Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу или в абсолютных размерах. Максимальным размером премия не ограничена.

2.2.8 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.3 Размер премии и стимулирующих надбавок может быть снижен или работник может быть лишен премии и стимулирующих надбавок за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- низкое качество работы;
- наличие обоснованных письменных жалоб со стороны коллег и пользователей библиотеки;
- ненадлежащее состояние помещения библиотеки (отдела), прилегающей территории;
- нарушение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, работы с электро и компьютерной техникой;
- неэкономное использование расходных материалов, нарушение режима экономии энергоресурсов и воды в помещениях библиотеки.

### **3. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждения.**

3.1. В целях социальной защиты работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

3.2. Материальная помощь выплачивается из средств экономии ФОТ.

3.3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника учреждения с приложением документов (при наличии), подтверждающих произошедшее событие и приказа директора учреждения.

3.4. Материальная помощь выплачивается:

10 000 руб.:

- при продолжительной болезни работника или члена его семьи;
  - при рождении ребенка;
  - при вступлении в брак;
  - в случае тяжелого материального положения, вызванного другими причинами;
  - с целью социальной защиты низкооплачиваемой категории работников.
- в размере 15 000 руб.: - в связи со смертью членов семьи;

### **4. Показатели эффективности деятельности**

4.1 Показатели эффективности деятельности основаны на показателях и индикаторах:

- плана мероприятий («дорожная карта»);
- муниципальной программы г. Апатиты «Развитие культуры и молодежной политики, сохранение культурного развития города», утв. 13.11.2012 на 2014-2016г.г.;
- перечня муниципальных услуг (работ), оказываемых учреждением в качестве основных видов деятельности;

4.2 Перечень целевых показателей эффективности деятельности ЦБС:

-Увеличение количества библиографических записей в электронном каталоге, в т.ч. включенных в Сводный электронный каталог библиотек Мурманской области (по сравнению с предыдущим годом)

-Повышение уровня удовлетворенности населения качеством предоставления библиотечно-информационных услуг

-Наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии, а также, обеспечение открытости и доступности на официальном сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)

- Достижение соотношения средней заработной платы работников и средней заработной платы по Мурманской области
- Численность работников списочного состава
- Выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ)
- Количество документов, выданных из фонда, в том числе удаленным пользователям
- Количество зарегистрированных пользователей
- Динамика количества зарегистрированных пользователей (по сравнению с предыдущим годом)
- Количество посещений пользователями, динамика количества посещений по сравнению с предыдущим годом
- Объем поступлений документов на материальных носителях за счет всех источников
- Количество внесенных в электронный каталог библиографических записей
- Количество документов библиотечного фонда, в отношении которых проводятся мероприятия по сохранности
- Количество проведенных мероприятий, в том числе: организация и проведение фестивалей, выставок, конкурсов, конференций и иных программных мероприятий силами библиотеки
- Количество посетителей культурно-массовых мероприятий
- Количество выполненных справок и консультаций, в том числе удаленным пользователям и в автоматизированном (виртуальном) режиме
- Количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки
- Своевременное предоставление запрашиваемой информации, документов, отчетов, а также своевременное выполнение приказов, заданий, поручений и др.
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов, обеспечение безаварийной (бесперебойной) работы системы отопления, освещения и канализации
- Участие в реализации федеральных программ и проектов
- Соблюдение лимитов потребления электрической и тепловой энергии, отсутствие перерасхода
- Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженностей
- Обеспечение исполнения бюджета и плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения
- Доля оплаты труда административно управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения
- Доля оплаты труда прочего персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения
- Обеспечение заключения трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками учреждения с использованием примерной формы трудового договора, включающего конкретные трудовые функции, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение конкретных результатов (эффективного



контракта)

-Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан

-Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных услуг муниципальным стандартам качества

-Количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы, аудио (видео) изданий, изданий на электронных носителях по профильной деятельности учреждения по сравнению с планом (с предыдущим годом)

-Количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан)

-Количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения

-Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности

-Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку

-Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы (в том числе обслуживание пользователей в автоматизированном режиме)

-Работа с удаленными пользователями (дистанционное, информационно-библиографическое обслуживание, Интернет-конференции, Интернет-конкурсы, опросы и др.)

-Количество посещений Интернет-сайта учреждения

-Публикация и освещение деятельности в средствах массовой информации (в том числе в профессиональных СМИ, социальных сетях, блогах, на сайтах).

4.3 Показатели эффективности исчисляются в баллах, стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном размере, так и в фиксированной сумме.