

**Муниципальное Бюджетное Учреждение Культуры
«Усть-Куломская межпоселенческая библиотека»**

ПРИКАЗ

от 30.12.2019 г.

№ 70 о.д.

Во исполнение Постановления администрации муниципального района «Усть-Куломский» от 27 июня 2018 года №822 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский» и в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального Бюджетного Учреждения Культуры «Усть-Куломская межпоселенческая библиотека» (Приложение 1).
- Критерии оценки эффективности труда работников МБ (Приложение 2).

2. Признать утратившим силу:

- Приказ от 29.12.2012 г. № 30 о.д. «Об утверждении Положения о материальном стимулировании работников МБУК «Усть-Куломская межпоселенческая библиотека»;
- Приказ от 03.03.2015 г. № 10 о.д. « О критериях оценки эффективности труда работников МБ»;

3. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2020 г.

Директор МБ



Г.Е. Пашнина

Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального Бюджетного Учреждения Культуры «Усть-Куломская межпоселенческая библиотека»

1. Общее Положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях:

- установления стимулирующих выплат к должностному окладу работников Учреждения в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
- повышения качества труда, укрепления дисциплины труда и заинтересованности каждого работника в конечных результатах деятельности Учреждения в целом.

1.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение 2 к приказу № 70 от 30.12.2019г.), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся:

- специалистам Учреждения - на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- заместителям директора и иным работникам, подчинённым директору непосредственно - по решению директора Учреждения.

1.4. Данные виды надбавок распространяются на основных работников и на работников, работающих по совместительству и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. Надбавка за интенсивность и высокую нагрузку

Надбавка за интенсивность и высокую нагрузку устанавливается специалистам центральной и центральной детской библиотеки ежемесячно в размере 20 %. В качестве критериев оценки результативности труда специалистов ЦБ и ЦДБ используются следующие показатели:

- Методическое обеспечение деятельности библиотек.
- Участие в организации системы непрерывного образования специалистов Учреждения.

- Высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнить большой объем работы).
- Проявление творческой инициативы.

2.2. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу, тарифной ставке
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора МБУК «Усть-Куломская МБ» в зависимости от стажа работы в процентном соотношении к окладу в размере до 20 %, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы

- Премирование работников производится в процентном отношении к окладу или в твердой сумме и производится по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

- Для определения размера премиальных выплат работникам Учреждения, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ создается Комиссия в составе:

председатель комиссии: Тесленко С.К., заместитель директора

секретарь комиссии: Касева Л.А., специалист по кадрам

члены комиссии:

- Нехорошева Р.А., заведующий методико - библиографическим отделом;

- Лютоева И.Е., заведующий отделом формирования, использования фондов и каталогов;

- Напалкова З.А., заместитель директора

- Комиссия осуществляет анализ представленных к установленной дате (25 числа ежемесячно) результатов профессиональной деятельности работников Учреждения за определённый период времени в соответствии с Критериями оценки эффективности труда работников МБ, составляет итоговый оценочный лист с указанием объёма стимулирования по каждому работнику.

- Премияльные выплаты работникам Учреждения начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

3. Заключительные Положения

3. 1. Данное Положение может быть пересмотрено:

- В соответствии с изменением задач и функций Учреждения;
- В соответствии с изменением действующей системы оплаты труда.

3. 2. Изменения в настоящее Положение вводятся приказом директора МБУК «Усть-Куломская МБ».

3. 3. Настоящее Положение вводится в действие с 1 января 2020 года.

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
МБУК «Усть-Куломская межпоселенческая библиотека»**

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Норма в баллах	Размер выплат в %
1.	Выполнение муниципального задания (контрольных показателей и плановых объемов)	Ежеквартально	1	До 50 % от основного оклада
2.	Своевременное предоставление отчетности и запрашиваемой документации (планы, отчеты, справки, информации и пр.)	Ежеквартально	1	До 30 % от основного оклада
3.	Применение цифровых технологий, способствующих повышению качества обслуживания пользователей	Ежемесячно	1	До 30 % от основного оклада
4.	Внедрение инновационных форм и методов работы	Ежемесячно	1	До 20 % от основного оклада
5.	Разработка и реализация проектов, программ, исследований и пр.	Ежемесячно	1 за работу	До 100 % от основного оклада
6.	Внестанционарное обслуживание (пункты выдачи)	Ежемесячно	1 за пункт выдачи (не менее 2 выездов в месяц)	До 20 % от основного оклада
7.	Организация и проведение имиджевых мероприятий и акций	Ежемесячно	1 за мероприятие	До 70 % от основного оклада
8.	Участие специалистов и пользователей библиотек в российских, республиканских конкурсах, акциях, мероприятиях	Ежемесячно	1 за 3 участия	До 30 % от основного оклада
9.	Качественное проведение мероприятий (не менее 4 в месяц) и онлайн-мероприятий	Ежемесячно	1 за 4 и более	До 30 % от основного оклада

	(не менее 4 в месяц)		меропри ятия	
10.	Организация и ведение любительских объединений (не менее 7 человек в объединении, не менее 4 заседаний в месяц, при наличии программы).	Ежемесячно	1 за объединение	До 30 % от основного оклада
11.	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	По факту участия	1 за конкурс	До 50 % от основного оклада
12.	Выступления на профессиональных площадках	По факту	1 за выступление	До 20 % от основного оклада
13.	Подготовка и издание библиографических указателей, путеводителей, буклетов и др.	По факту	1 за издание	До 30 % от основного оклада
14.	Получение профессионального образования	По факту	3 - средне-профессиональное 5 - высшее	До 30 % от основного оклада
15.	Публикация и освещение библиотечной деятельности, профессиональной информации в СМИ, на библиотечном сайте	По факту публикации	1 за публикацию	До 30 % от основного оклада
16.	Своевременное, качественное и эффективное выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	1	До 30 % от основного оклада
17.	Оказание методической и практической помощи филиалам, в том числе с выездом в поселения	По факту	1	До 20% от основного оклада
18.	Получение грамот, благодарностей, благодарственных писем, дипломов и др. поощрений, связанных с основной деятельностью	При получении	1	До 30 % от основного оклада
19.	Привлечение внебюджетных средств (платные услуги, гранты, организация дополнительной подписки на периодические издания и т.д.)	Ежемесячно	1	До 30 % от основного оклада