

Приложение № 2
к коллективному договору



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК «ЦБС» г. Искитима
М.С.Заречнева

» января 2024г.

ПРИНЯТО с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
Председатель профкома МБУК «ЦБС»

г. Искитима

Шавнина О.А. Шавнина

« 31 » января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Централизованная
библиотечная система» города Искитима Новосибирской
области

г. Искитим
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области» (далее Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области (далее - МБУК «ЦБС» г. Искитима).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;
- Постановлением администрации г. Искитима от 27.07.2022 № 1201 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений (организаций) города Искитима Новосибирской области»;
- Отраслевое тарифное соглашение между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024-2026 годы;
- Отраслевое тарифное соглашение между Муниципальным казённым учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной организацией российского профессионального союза работников культуры;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения. Отраслевая система оплаты труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима осуществляется в целях:

- повышения эффективности работы учреждения;
- повышения уровня доходов работников МБУК «ЦБС» г. Искитима;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности, количества и качества затраченного труда, уровня квалификации работников;
- материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранения единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

– расширения прав руководителя в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Оплата труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера носит открытый характер и районного коэффициента.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников МБУК «ЦБС» г. Искитима.

1.6. Оплата труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 – 2026 годы и Постановлением администрации г. Искитима от 27.07.2022 № 1201 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений (организаций) города Искитима Новосибирской области».

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Новосибирской области.

1.10. Объемы бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБУК «ЦБС» г. Искитима в части оплаты труда работников, предусматриваемые соответствующим главным распорядителям в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемой учреждением муниципальной услуги.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусматриваемого бюджетом Новосибирской области.

1.12. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.13. При определении размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБУК «ЦБС» г. Искитима на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ учитывается мнение специально созданной Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области (далее – Комиссия).

1.14. Комиссия работает на основании «Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного

учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области» (Приложение № 8)

1.15. Настоящее положение принято общим собранием трудового коллектива МБУК «ЦБС» г. Искитима, утверждено директором МБУК «ЦБС» г. Искитима.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.2. Фонд оплаты труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета г. Искитима на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

2.4. К основному персоналу МБУК «ЦБС» г. Искитима относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

2.5. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен в Приложении № 1 к Отраслевому тарифному соглашению, заключенному между МКУ Управление культуры и Искитимской городской общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры.

2.6. Оплата труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима, в том числе директора МБУК «ЦБС» г. Искитима, заместителя директора, включает:

- оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

2.7. Размеры выплат по оплате труда работников МБУК «ЦБС»

г. Искитима устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- гарантий по оплате труда
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБУК «ЦБС» г. Искитима.

3. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включает: должностные оклады (оклады), районный коэффициент, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области».

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Доплата устанавливается на весь период выполнения дополнительной работы в пределах текущего финансового года. В случае необходимости продолжения дополнительной работы в следующем финансовом году, решение о поручении работы и установлении доплаты принимается дополнительно.

3.3.2. При увеличении объема работ работнику устанавливается доплата.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон и максимальным размером не ограничен.

Доплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Доплата устанавливается одновременно или на определенный срок, обусловленный длительностью увеличенного объема работ.

Длительная доплата устанавливается на период в пределах текущего финансового года. В случае необходимости продолжения дополнительной работы в следующем финансовом году, решение о поручении работы и установлении доплаты принимается дополнительно.

3.3.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.5. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки по условиям труда в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в Коллективном договоре.

Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласовываются директором МБУК «ЦБС» г. Искитима с профсоюзным комитетом.

3.3.6. Работникам могут устанавливаться доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

Размеры данного вида доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.7. Размеры выплат компенсационного характера определяются директором МБУК «ЦБС» г. Искитима с учетом мнения профсоюзного комитета не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

3.3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3.9. В МБУК «ЦБС» г. Искитима могут устанавливаться постоянные компенсационные выплаты, на определенный срок (месяц, квартал, год), но не более чем на три года.

3.3.10. Размер индивидуальных компенсационных выплат в течение установленного периода может быть снижен или они могут быть отменены в случаях снижения качества и результатов труда работника.

3.4. Директор МБУК «ЦБС» г. Искитима в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения специально созданной Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области (далее – Комиссия).

2.

3.

3.4.

3.4.1. Комиссия работает на основании «Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Искитима Новосибирской области» (Приложение №8).

3.4.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора МБУК «ЦБС» г. Искитима.

3.4.3. Комиссия на своем заседании рассматривает итоги деятельности работников МБУК «ЦБС» г. Искитима за прошедший период и вырабатывает предложения об установлении размеров стимулирующих выплат на определенный период. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.4.4. Директор МБУК «ЦБС» г. Искитима принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных Комиссией, и издает приказ сроком на определенный период (месяц).

3.4.5. Стимулирующие выплаты работникам включают в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, единовременные премии за участие в конкурсах и фестивалях, ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда на основании приказа директора МБУК «ЦБС» г. Искитима для работников и рекомендации начальника МКУ Управление культуры города Искитима для директора по распоряжению Учредителя.

3.4.6. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки:

- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- единовременные выплаты.

3.4.7. Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 № 616-п «Об утверждении Порядка присвоения звания «Почетный работник культуры Новосибирской области», в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» - 5% должностного оклада;

- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада;

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» и (или) «Почетный» двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Почетный», устанавливается только по основной работе.

3.4.8. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения, в том числе директору МБУК «ЦБС» г. Искитима в пределах фонда оплаты труда учреждения. Надбавка носит постоянный характер, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, непрерывно проработанных в МБУК «ЦБС» г. Искитима.

В случае, когда работник принимается в МБУК «ЦБС» г. Искитима в порядке перевода из аналогичного по профилю учреждения, ему учитывается продолжительность непрерывного стажа работы в предыдущем учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

В случае увольнения сотрудника и устройства на прежнее место работы в течение 10 календарных дней, стаж работы считается непрерывным.

Если предыдущим местом работы являлось муниципальное учреждение культуры и/или муниципальное образовательное учреждение в сфере культуры г. Искитима Новосибирской области, работнику учитывается продолжительность непрерывного стажа работы в предыдущем учреждении. Стаж считается непрерывным, если работник устроился в течение 6 месяцев.

3.4.9. Премия по итогам календарного периода.

Работникам Учреждений, на основании решения директора МБУК «ЦБС» г. Искитима, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период. Премия по итогам работы за месяц распределяется среди сотрудников пропорционально отработанному времени и в зависимости от личного вклада премируемых работников по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах средств, направленных на оплату труда, и экономии фонда оплаты труда. Премия по итогам работы за квартал, год устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени и в зависимости от личного вклада премируемых работников в пределах средств, направленных на оплату труда, и экономии фонда оплаты труда.

Премия работникам Учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливается приказом директора МБУК «ЦБС» г. Искитима по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором МБУК «ЦБС» г. Искитима приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

3.4.10. Премия за выполнения важных и особо важных заданий.

Работникам Учреждений, в том числе заместителю директора МБУК «ЦБС» г. Искитима, на основании решения директора МБУК «ЦБС» г. Искитима, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ.

Премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ, ее конкретный размер конкретному работнику устанавливается приказом директора МБУК «ЦБС» г. Искитима с указанием важных или особо важных заданий, работ, в пределах средств, направленных на оплату труда и экономии фонда оплаты труда, с учетом устных ходатайств заведующих библиотек. Размер премии работнику определяет директор МБУК «ЦБС» г. Искитима.

3.4.11. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнения важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

3.4.12. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, согласно Положения об оплате труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима. Премия для каждого работника максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда материального стимулирования. Конкретный размер премий носит персонализированный характер и определяется в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда материального стимулирования.

3.4.13. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

3.4.14. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- мнение профсоюзного комитета.

2.

3.

3.4.

3.4.15 Критерии премирования для директора, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели:

Тип учреждения	Перечень показателей и критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Отчетный период
Библиотеки	1. Количество посещений в отчетный период, в том числе по количеству посещений Интернет-сайта библиотеки		Ежемесячно
	- 100% показателя, установленного в муниципальном задании	30,2	
	- менее 100%	0	
	2. Количество документа выдач в соответствии с установленным в муниципальном задании показателем		Ежемесячно
	- 100% показателя, установленного в муниципальном задании	25	
	- менее 100%	0	
	3. Количество пользователей в отчетный период в соответствии с установленным в муниципальном задании показателем		Ежемесячно
	- 100% показателя, установленного в муниципальном задании	20	
	- менее 100%	0	
	4. Формирование и учет фонда библиотеки		Ежемесячно
	- 100% показателя, установленного в муниципальном задании	8	
	- менее 100%	0	

5. Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности Учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности		Ежемесячно
-да	3	
-нет	0	
6. Участие в проектах, грантах, реализации федеральных, областных и городских программ		Ежемесячно
-да	5	
-нет	0	
7. Обеспечение уровня средней заработной платы работников учреждения на уровне не ниже среднего в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»		Ежемесячно
-да	5	
-нет	0	
8. Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте www.bus.gov.ru в соответствии с действующим законодательством РФ, на сайте Учреждения		Ежемесячно
-да	3	
-нет	0	
9. Отсутствие производственного травматизма		Ежемесячно
-да	2	
-нет	0	
10. Соблюдение требований комплексной безопасности и антитеррористической защищенности Учреждения		Ежемесячно
-да	2	
-нет	0	
11. Участие в реализации программы социальной поддержки молодежи «Пушкинская карта»		Ежемесячно
-да	7	
-нет	0	
12. Укомплектованность учреждения работниками (обеспеченность кадрами)		Ежемесячно
-доля укомплектованности от 75% до 100%	5	
-доля укомплектованности менее 75%	0	
13. Соблюдение целевого соотношения фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала учреждения		Ежемесячно
-доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 60 процентов	5	
-не соблюдается целевое соотношение фонда оплаты труда	0	
14. Неисполнение в срок предписаний и замечаний по актам проверок контрольных и надзорных органов, указаний и поручений Главы города		Ежемесячно
Отсутствие нарушений	2	
Наличие нарушений	0	
15. Результат независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением		Ежемесячно
-интегральное значение по совокупности общих критериев в части показателей, характеризующих общие критерии оценки, -не менее 70 баллов	6,3	
-интегральное значение по совокупности общих критериев в части показателей, характеризующих общие критерии оценки, менее 70 баллов	0	
16. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением		Ежемесячно
-100%	2	
-менее 100%	0	
17. Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины (исполнения поставленных задач/поручений) начальника МКУ Управление культуры г. Искитима		Ежемесячно
Отсутствие нарушений	15	

	Наличие нарушений	0	
	Всего:	До 145,5	

Выплаты стимулирующего характера директору МБУК «ЦБС» г. Искитима устанавливаются по результатам деятельности учреждения за календарный период года (месяца) на основании представленных учреждением отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

Оценка результатов деятельности директора и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется Комиссией МКУ Управление культуры города Искитима по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений культуры (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом. Заседания Комиссии проходят не реже одного раза в месяц.

Решение об установлении стимулирующих выплат директору МБУК «ЦБС» г. Искитима утверждается распоряжением Главы города Искитима Новосибирской области.

При неполном выполнении качественных показателей деятельности учреждения, стимулирующие выплаты директору МБУК «ЦБС» г. Искитима могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с решением Комиссии.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее – оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

При наличии случаев, определенных данным пунктом (п. 3.4.15), подпунктами 1, 2, 3, 4 настоящего Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премировании по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляется, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

3.4.16. Критерии премирования сотрудников:

Критерии премирования для заместителя директора по административно-хозяйственной части, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 137 % к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)

Интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности установок	Без замечаний	20	ежемесячная
		Наличие замечаний	0	
	Сохранность материально – технических ценностей, имущества	Отсутствие случаев утери, порчи	20	ежемесячная
		Наличие случаев	0	
	Подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации	В соответствии со сроками, без замечаний	30	ежемесячная
		Наличие замечаний	0	
	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности и охраны труда	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Оформление документов для заключения договоров на оказание услуг, поставку товаров. Сопровождение заключенных договоров	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий руководителя учреждения	Да	17	ежемесячная
		Нет	0	
ИТОГО:			До 137%	

Критерии премирования для заведующего библиотекой, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 140 % к окладу:

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность			
Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности структурного подразделения ЦБС							
Интенсивность и высокие результаты работы	-Количество зарегистрированных пользователей за месяц План Факт	Выполнение планового показателя не менее 80 %	30	ежемесячная			
		Не выполнение планового показателя	0				
	-Количество посещений за месяц План Факт						
					- Количество книговыдач за месяц План Факт		
	-Количество справок План Факт						
	-Количество мероприятий, согласно годового плана План Факт						
	- Кол-во выставок (книжных и виртуальных) (не менее 18 книжных и 6 виртуальных выставок в год на каждого сотрудника библиотеки, занятого обслуживанием читателей). План Факт						
	Публикации о работе структурного подразделения (сюжеты на телевидении, публикации в печатных изданиях, сайте учреждения, порталах и др.)				Да	5	ежемесячная
					Нет	0	
	Реализация мероприятий по программе «Пушкинская карта», согласно плану мероприятий на год				Да	5	ежемесячная
Нет		0					
Личные показатели работы							
Количество плановых мероприятий не менее (включая мероприятия в рамках клубов, программ, проектов, удалённых мероприятий и др.): - 2 мероприятий для заведующих Разработка, обязательное составление сценария и паспорта мероприятия	Да	20	ежемесячная				
	Нет	0					

	Мероприятие с разработкой сценария и паспорта мероприятия (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	8*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Проведение повторного мероприятия по ранее разработанному сценарию (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	5 *	ежемесяч ная
		Нет	0	
Качество работы	Проведений Дня информации, Дня специалиста, Дня библиографии и других тематических дней, с указанием названия и формы. Организация площадок в рамках проведения тематических дней с указанием названия.	Да	6	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Участие библиотечных специалистов, либо организация читателей для участия в проектах, конкурсах городского, регионального и федерального уровней	Да	5 *	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Разработка и реализация проектов, программ в области информационно-библиотечной и библиографической деятельности, направленных на формирование положительного имиджа библиотеки. Работа клубов в библиотеке (с разработкой плана на год и т.д., согласно положению о клубной деятельности МБУК «ЦБС» г. Искитима). Работа в течение года по этим направлениям. (не менее 2 направлений для заведующего)	Да	7	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Проведение социологических опросов, анкетирование и др., с целью изучения читательских интересов пользователей с обязательно обработкой результата. (онлайн, офлайн)	Да	6	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставляемых услуг данного структурного подразделения ЦБС. (дополнительно, анкеты НОК ежемесячно от каждого сотрудника не менее 3 на сайте и 1 бумажная, прилагаются к критериям)	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Участие в мероприятиях разного уровня: массовые акции, акции с предоставлением продукта, фестивали и другие мероприятия (в зависимости от охвата количества участников привлекаются несколько библиотекарей)	Да	5*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Наполнение соц. сетей библиотеки (не менее 2 продуктов в месяц) Развитие рубрики на странице в социальных сетях (информация под хештегом)	Да	7*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Внедрение и активное использование инновационных форм в работе, а также при проведении мероприятий (создание видеороликов, кроссвордов, викторин, буктрейлеров, квестов в сервисе Learning Apps и т.п.) Использование форм, для каждого сотрудника, занятого обслуживанием читателей не менее 2 в месяц.	Да	10*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня. Самообразование. Презентация опыта своей работы на семинарах, конференциях и т.д., с указанием даты и названия. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Разработка рекламной и информационной продукции в печатном и электронном вариантах. (буклеты, флаеры, листовки, закладки, рекомендательные списки, афиши и т.д.)	Да	6*	ежемесяч ная
		Нет	0	

	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства). Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Соблюдение культуры делового общения.	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
ИТОГО:			До 140 %	

* Поощряется дополнительно премией, в зависимости от сложности работы и уровня достигнутого результата, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда

Критерии премирования для главного библиотекаря, библиотекаря 1 категории методико-библиографического отдела, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 140 % к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность
Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности			
	Составление отчетов по различным направлениям деятельности учреждения.	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Проведение анализа показателей работы ЦБС. Составление текущих и перспективных планов развития ЦБС	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Посещение библиотек ЦБС, с целью контроля организации работы в структурных подразделениях (не реже одного раза в два месяца)	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Проведение индивидуальных и групповых консультаций	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Разработка положений проектов всех уровней, составление сценарных планов и сопровождение мероприятий Корректирование положений, сценариев и др. библиотекарей	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Проверка качественных показателей эффективности деятельности сотрудников библиотек	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Инициирование и методическое сопровождение проектов, конкурсов и др. всех уровней	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Публикация и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Разработка служебной нормативной документации (положения, инструкции и т.д.), документации по системе менеджмента качества учреждения	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Выполнение срочных заданий, поступивших от вышестоящих органов, учреждений, директора ЦБС	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня. Самообразование. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства). Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Соблюдение культуры делового общения	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	

ИТОГО:			До 140%	
--------	--	--	------------	--

Критерии премирования для главного библиотекаря, библиотекаря 1 категории методико-библиографического отдела, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 140 % к окладу:

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности отдела			
	Составление текущих и перспективных планов ЦБС	Да	25	ежемесячная
		Нет	0	
	Проведение текущего анализа деятельности структурных подразделений ЦБС	Да	25	ежемесячная
		Нет	0	
	Администрирование процессов по учету и выполнению муниципального задания структурными подразделениями ЦБС	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Разработка организационных, регламентирующих, нормативных документов, подготовка методико-информационных материалов, справок, писем, консультаций (в том числе в режиме онлайн)	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Документационное обеспечение работы с персоналом	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Ведение делопроизводства учреждения	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Выполнение разовых, срочных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Отсутствие нарушений действующих регламентов, инструкций, правил по подготовке, ведению, хранению служебных документов	Отсутствие предписаний проверяющих органов и отсутствие жалоб по данным вопросам	10	ежемесячная
		Наличие	0	
ИТОГО:			До 140%	

Критерии премирования для ведущего библиографа, библиографа 1 категории, библиографа 2 категории методико-библиографического отдела, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 140 % к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
--------------------------	---------------------------	-----------------------	----------------------	---

			выплат, %	годовая, ежемесячн ая)
Интенсивно сть и результатив ность работы	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности			
	Пополнение электронного каталога (ЭК) периодических изданий и краеведческой картотеки	Да	20	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Проведение коллективного и индивидуального консультирования сотрудников ЦБС	Да	10	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Пополнение картотек периодических изданий, краеведческой картотеки и профессиональных изданий	Да	20	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Составление и подготовка информационных бюллетеней новых поступлений, составление тематических списков литературы, методико-библиографических изданий, информационно-библиографических изданий, буклетов, закладок и т.д.)	Да	20	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Работа по подготовке обучающихся мероприятий, семинаров с работниками ЦБС	Да	15	ежемесячн ая
		Нет	0	
Поддержка и развитие web – сайта ЦБС. Работа по повышению посещаемости web – сайта ЦБС. Еженедельное обновление	Да	15	ежемесячн ая	
	Нет	0		
Качество работы	Оцифровка документов Перевод документов в цифровую форму и создание электронной библиотеки (сканирование документов, обработка документов в специализированном ПО и д.р.)	Да	20	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня. Самообразование. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства).	Да	10	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Расширение зон обслуживания	Да	5	ежемесячн ая
		Нет	0	
	Консультирование и методическое сопровождение мероприятий приносящих доход (реализация проекта «Пушкинская карта»)	Да	5	ежемесячн ая
		Нет	0	
ИТОГО:			До 140%	

Критерии премирования для главного библиотекаря, библиотекаря 1 категории
отдела комплектования и обработки литературы, учитываемые при определении выплат
стимулирующего характера за качественные показатели до 140 % к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимули рующих выплат, %	Периодичнос ть
-----------------------------	---------------------------	-----------------------	---	-------------------

Интенсивность и высокие результаты работы	Операции в электронном каталоге	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	
	Работа по комплектованию библиотечного фонда	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Работа с актами по списанию	Да	10	
		Нет	0	
	Оказание методической и консультационной помощи филиалам по работе с фондами и ЭК	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Создание и ведение учетных документов фонда в печатном и электронном виде.	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Работа с «Федеральными списками экстремистской литературы», проверка фонда на наличие экстремистской литературы.	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Прием документов в фонд. Обработка текущих поступлений	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Изучение книжного рынка (отслеживание новинок литературы) с целью качественного комплектования структурных подразделений ЦБС	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Проверка книжного фонда	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации не менее 16 часов, подготовки/переподготовки. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов или наличие подтверждающего документа	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства	Отсутствие замечаний	5	ежемесячная
ИТОГО:			До 140%	

Критерии премирования для библиотекаря 1 категории, библиотекаря 2 категории, библиотекаря отдела комплектования и обработки литературы, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 130 % к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
--------------------------	---------------------------	-----------------------	--------------------------------	---

Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности отдела			
	Количество библиографических записей в ЭК: от 150 до 200	Да	35	ежемесячная
		Нет	0	
	Редактирование электронных библиографических записей	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Техническая обработка книг	Да	25	ежемесячная
		Нет	0	
	Оперативность обработки литературы для передачи в структурные подразделения ЦБС	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью Оцифровка документов. Перевод документов в цифровую форму и создание электронной библиотеки. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
		Да	10	
		Нет	0	
		Да	5	
		Нет	0	
Качество работы	Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны руководства	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
ИТОГО:			До 130%	

Критерии премирования для библиографа 1 категории, библиографа 2 категории, библиографа (ПЦПИ), учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 130 % к окладу:

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность
Интенсивность и высокие результаты работы	Создание и регулярное пополнение полнотекстовых БД не менее 1 базы)	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей -Количество зарегистрированных пользователей за месяц План Факт -Количество посещений за месяц План Факт - Количество книговыдач за месяц План Факт -Количество справок План Факт - Кол-во выставок (книжных и виртуальных) (не менее 18 книжных и 6 виртуальных выставок в год на каждого сотрудника библиотеки, занятого обслуживанием читателей). План Факт	Выполнение планового показателя не менее 80 %	20	ежемесячная
		Не выполнение планового показателя	0	
	Количество мероприятий плановых, включая мероприятия в рамках клубов, программ, проектов, удалённых мероприятий и др., с указанием названия и формы) не менее: - 2 мероприятия на 0,75 ставки Разработка, обязательное составление сценария и паспорта мероприятия.	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Внеплановое мероприятие с разработкой сценария и паспорта мероприятия (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	8*	ежемесячная
		Нет	0	

	Проведение <u>повторного</u> мероприятия по ранее разработанному сценарию (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	5 *	ежемесяч ая
		Нет	0	
Качество работы	Проведений Дня информации, Дня специалиста, Дня библиографии и других тематических дней, с указанием названия и формы. Организация площадок в рамках проведения тематических дней с указанием названия.	Да	6	ежемесяч ая
		Нет	0	
	Участие библиотечных специалистов, либо организация читателей для участия в проектах, конкурсах городского, регионального и федерального уровней	Да	5 *	ежемесяч ая
		Нет	0	
	Разработка и реализация проектов, программ в области информационно-библиотечной и библиографической деятельности, направленных на формирование положительного имиджа библиотеки. Работа клубов в библиотеке (с разработкой плана на год и т.д., согласно положению о клубной деятельности МБУК «ЦБС» г. Искитима). Работа в течение года по этим направлениям. (не менее 2 направлений для заведующего)	Да	7	ежемесяч ая
		Нет	0	
	Проведение социологических опросов, анкетирование и др., с целью изучения читательских интересов пользователей с обязательно обработкой результата. (онлайн, офлайн)	Да	6	ежемесяч ая
		Нет	0	
	Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставляемых услуг данного структурного подразделения ЦБС. (дополнительно, анкеты НОК ежемесячно от каждого сотрудника не менее 3 на сайте и 1 бумажная, прилагаются к критериям)	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Участие в мероприятиях разного уровня: массовые акции, акции с предоставлением продукта, фестивали и другие мероприятия (в зависимости от охвата количества участников привлекаются несколько библиотекарей)	Да	5*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Наполнение соц. сетей библиотеки (не менее 2 продуктов в месяц) Развитие рубрики на странице в социальных сетях (информация под хештегом)	Да	7*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Внедрение и активное использование инновационных форм в работе, а также при проведении мероприятий (создание видеороликов, кроссвордов, викторин, буктрейлеров, квестов в сервисе Learning Apps и т.п.) Использование форм, для каждого сотрудника, занятого обслуживанием читателей не менее 2 в месяц.	Да	10*	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня. Самообразование. Презентация опыта своей работы на семинарах, конференциях и т.д., с указанием даты и названия. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
	Разработка рекламной и информационной продукции в печатном и электронном вариантах. (буклеты, флаеры, листовки, закладки, рекомендательные списки, афиши и т.д.)	Да	6*	ежемесяч ная
		Нет	0	

	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства). Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Соблюдение культуры делового общения.	Да	5	ежемесяч ная
		Нет	0	
ИТОГО:			До 130 %	

* Поощряется дополнительно премией, в зависимости от сложности работы и уровня достигнутого результата, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда

Критерии премирования для библиотекаря 1 категории, библиотекаря 2 категории, библиотекаря, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 130 % к окладу:

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность
Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей	Выполнение планового показателя не менее 80 %	30	ежемесячная
	-Количество зарегистрированных пользователей за месяц План Факт	Не выполнено планового показателя	0	
	-Количество посещений за месяц План Факт			
	- Количество книговыдач за месяц План Факт			
	-Количество справок План Факт			
	- Кол-во выставок (книжных и виртуальных) (не менее 18 книжных и 6 виртуальных выставок в год на каждого сотрудника библиотеки, занятого обслуживанием читателей). План Факт			
	Количество мероприятий плановых, включая мероприятия в рамках клубов, программ, проектов, удалённых мероприятий и др., с указанием названия и формы) не менее:	Да	20	ежемесячная
	- 2 мероприятий на 0,75 ставки - 4 мероприятия на 1 ставку	Нет	0	
	Разработка, обязательное составление сценария и паспорта мероприятия.			
	Внеплановое мероприятие с разработкой сценария и паспорта мероприятия (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	8*	ежемесячная
Качество работы		Нет	0	
	Проведение повторного мероприятия по ранее разработанному сценарию (при условии выполнения плановых мероприятий, с указанием названия и формы.)	Да	5*	ежемесячная
		Нет	0	
	Проведений Дня информации, Дня специалиста, Дня библиографии и других тематических дней, с указанием названия и формы. Организация площадок в рамках проведения тематических дней с указанием названия.	Да	6	ежемесячная
		Нет	0	
	Участие библиотечных специалистов, либо организация читателей для участия в проектах, конкурсах городского, регионального и федерального уровней	Да	5*	ежемесячная
		Нет	0	
	Разработка и реализация проектов, программ в области информационно-библиотечной и библиографической деятельности, направленных на формирование положительного имиджа библиотеки. Работа клубов в библиотеке (с разработкой плана на год и т.д., согласно положению о клубной деятельности МБУК «ЦБС» г. Искитима). Работа в течение года по этим направлениям. (не менее 2 направлений для заведующего)	Да	7	ежемесячная
		Нет	0	

	Проведение социологических опросов, анкетирование и др., с целью изучения читательских интересов пользователей с обязательно обработкой результата. (онлайн, офлайн)	Да	6	ежемесячная
		Нет	0	
	Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставляемых услуг данного структурного подразделения ЦБС. (дополнительно, анкеты НОК ежемесячно от каждого сотрудника не менее 3 на сайте и 1 бумажная, прилагаются к критериям)	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Участие в мероприятиях разного уровня: массовые акции, акции с предоставлением продукта, фестивали и другие мероприятия (в зависимости от охвата количества участников привлекаются несколько библиотекарей)	Да	5*	ежемесячная
		Нет	0	
	Наполнение соц. сетей библиотеки (не менее 2 продуктов в месяц) Развитие рубрики на странице в социальных сетях (информация под хештегом)	Да	7*	ежемесячная
		Нет	0	
	Внедрение и активное использование инновационных форм в работе, а также при проведении мероприятий (создание видеороликов, кроссвордов, викторин, буктрейлеров, квестов в сервисе Learning Apps и т.п.) Использование форм, для каждого сотрудника, занятого обслуживанием читателей не менее 2 в месяц.	Да	10*	ежемесячная
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня. Самообразование. Презентация опыта своей работы на семинарах, конференциях и тд., с указанием даты и названия. Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов (не реже 1 раза в год). Просмотры обучающих семинаров по направлению работы (не реже 1 раза в 2 месяца).	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
	Разработка рекламной и информационной продукции в печатном и электронном вариантах. (буклеты, флаеры, листовки, закладки, рекомендательные списки, афиши и т.д.)	Да	6*	ежемесячная
		Нет	0	
	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства). Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Соблюдение культуры делового общения.	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
ИТОГО:			До 130 %	

* Поощряется дополнительно премией, в зависимости от сложности работы и уровня достигнутого результата, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Критерии премирования для контрактного управляющего, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 200 % к окладу:

Наименование выплаты	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность
Интенсивность и эффективность	Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	Отсутствие ошибок, замечаний, соблюдение сроков	35	ежемесячная
		Наличие	0	
	Составление плана закупок, плана – графика закупок и контроль за его реализацией	Своевременно и качественно	50	ежемесячная
	Поддержание контактов с поставщиками, переговоры с новыми партнерами. Заключение эффективных договоров с новыми партнерами	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	

	Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством	Отсутствие ситуаций, при которых не оказываются какие –либо виды работ учреждению в следствие незаключенных договоров	30	ежемесячная
		Наличие	0	
	Инновационный подход, разработка, внедрение ценных предложений, новых форм и методов работы	Да	15	ежемесячная
		Нет		
	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, подготовки/переподготовки). Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов.	Да	5	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны руководства	Отсутствие замечаний	15	ежемесячная
		Наличие	0	
ИТОГО:			До 200%	

Критерии премирования младшего администратора баз данных, 4 квалификационного уровня, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 200% к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение порученной работы, участие в течение месяца, квартала, года в выполнении важных работ и мероприятий. Соблюдение сроков выполнения поручений	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	
	Размещение актуальной информации на сайте учреждения «bus.gov.ru» о деятельности учреждения	Да	30	ежемесячная
		Нет		
	Оперативность технического обслуживания и обеспечение сохранности электронных ресурсов	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Своевременное оказание помощи учреждениям при создании электронных ресурсов учреждений, новых и дополнительных сервисов на сайте, оформление вновь созданных страниц сайта, размещение материалов на сайте	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	
	Успешное выполнение плана внедрения компьютерных технологий	Да	30	ежемесячная
		Нет	0	
	Поддержание компьютерного парка учреждения в исправном состоянии. Отсутствие нарушений.	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	

	Проведение обучающих мастер-классов по применению компьютерных программ культуры	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Инновационный подход, разработка, внедрение ценных предложений, новых форм и методов работы	Да	15	ежемесячная
		Нет	0	
	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, подготовки/переподготовки).	Получение удостоверения, свидетельства или сертификата о прохождении курсов.	5	ежемесячная
Качество работы	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации	В соответствии со сроками	10	ежемесячная
ИТОГО:			До 200%	

Критерии премирования художника, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера за качественные показатели до 200% к окладу:

Наименование показателей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативность выполнения заказов от структурных подразделений	Да	40	ежемесячная
		Нет	0	
	Творческий подход при выполнении заданий	Да	20	ежемесячная
		Нет	0	
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Выполнение отдельных поручений, поступающих от руководства ЦБС	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
	Внесение рациональных предложений по совершенствованию деятельности и их внедрение	Да	35	ежемесячная
		Нет	0	
	Прохождение подготовки/переподготовки, повышения квалификации	Да	10	ежемесячная
		Нет	0	
Качество работы	Качественная оценка работ, соблюдение установленных сроков выполнения заданий	Отсутствие замечаний	50	ежемесячная
	Образцовое соблюдение инструкций по охране труда и технике безопасности		10	ежемесячная
	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», Устава учреждения, приказов, распоряжений, указаний администрации по вопросам текущей деятельности		15	ежемесячная
ИТОГО:			До 200%	

3.4.22. Для работников учреждения в целях материального поощрения могут производиться единовременные выплаты, которые выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Единовременные выплаты приурочиваются к знаменательным событиям (в честь 23-го февраля, 8-го марта, юбилей создания учреждения, Дню работника культуры и другие профессиональные праздники). Размер определяется работодателем в пределах фонда оплаты труда.

3.4.23. Персональный размер премии устанавливается приказом директора и определяется по каждому работнику МБУК «ЦБС» г. Искитима пропорционально фактически отработанному времени за календарный период с учётом личного вклада в результаты работы, качественного выполнения должностных обязанностей, трудовой и

исполнительской дисциплины. Премии устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютных размерах.

3.4.24. Основным критерием увеличения размера премии является выполнение работником работ: в сжатые сроки, сверхплановых работ и т.д.

3.4.25. Основными критериями снижения размера премии являются нарушение исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполненных работ, неисполнение служебных обязанностей.

3.4.26. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днём (в том числе работающим по совместительству) размеры премий устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы.

3.4.27. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в данном Положении. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за месяц, квартал и премия по итогам работы за год.

3.4.28. Размеры, порядок и условия применения стимулирующих выплат определяются МБУК «ЦБС» г. Искитима самостоятельно, в соответствии с настоящим Положением и Коллективным договором.

3.4.29. Премирование работников МБУК «ЦБС» г. Искитима осуществляется при наличии финансовых средств и в результате экономии фонда оплаты труда (по вакантным должностям, должностям временно отсутствующих работников и др.) является видом материального поощрения работников по результатам основной деятельности МБУК «ЦБС» г. Искитима.

3.4.30. При премировании учитывается:

- уровень, масштаб проводимого мероприятия (областной, городской) и его значение для повышения имиджа библиотеки;
- интенсивность и напряженный характер работы, выполнение и перевыполнение сроков проведения плана мероприятий, выполнения срочных (особо срочных), важных (особо важных) работ, согласно установленному графику;
- достижение (превышение) заявленных показателей при реализации проекта (плана мероприятий, работ);
- личный вклад, степень участия, фактическая загрузка работника при выполнении мероприятий (работ), и достигнутый результат;
- уровень исполнительской дисциплины работника (соблюдение утвержденных графиков выполнения работ, достижение заявленных целевых показателей, отсутствие ошибок, простоев, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков предоставления документов и т.д.);
- достижение работником высокого качества результата.

3.3.31. Директор МБУК «ЦБС» г. Искитима издаёт приказ о единовременном премировании работников с указанием основания о премировании и размера премии каждого работника.

3.4.32. Премия не выплачивается работникам:

- уволенным в соответствии с пунктами 5-11 ст.81 и ст.71 ТК РФ;
- при условии невыполнения подразделением одного и более основных плановых показателей.

3.4.33. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.

4.

4.1. Штатное расписание по всем видам деятельности МБУК «ЦБС» г. Искитима включает все должности работников.

4.2. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором МБУК «ЦБС» г. Искитима самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих данного учреждения с указанием их численности.

4.3. Численный состав работников МБУК «ЦБС» г. Искитима должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемом работ, установленных Учредителем.

4.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБУК «ЦБС» г. Искитима, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.5. Работнику МБУК «ЦБС» г. Искитима может быть оказана материальная помощь из экономии фонда оплаты. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Положением об оказании материальной помощи работникам МБУК «ЦБС» г. Искитима (Приложение № 3 к Коллективному договору).

4.6. Выплата зарплаты производится не реже, чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: **05** и **20** числа каждого месяца, в конце года в сроки, установленные Управлением финансов и налоговой политики администрации города Искитима. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать каждому Работнику расчетный лист с указанием всех начислений, удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается настоящим Положением (Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитим). Заработная плата работников за первую половину расчетного периода выплачивается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени, из расчета оклада, компенсационных выплат и гарантированных выплат стимулирующего характера (надбавка за почетное звание, надбавка за продолжительность непрерывной работы) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУК «ЦБС» г. Искитима.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда МБУК «ЦБС» г.Искитима

Размеры должностных окладов по должностям руководителей учреждения:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Директор учреждения	
I группа по оплате труда руководителя	21494
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	
I группа по оплате труда руководителя	18260

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей и специалистов

Наименование должности	Квалификационная категория группа по оплате	Размер оклада, руб.
Заведующий библиотекой централизованной библиотечной системы, отнесённой к I группе по оплате труда руководителей		16 390
Главный библиотекарь		14 300
Библиотекарь, библиограф	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	ведущий	13 475

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	художник	8217

Размеры должностных окладов,
квалификационные требования и наименования по которым установлены в
соответствии с профессиональными стандартами

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
4 уровень квалификации	Младший администратор баз данных	8998
6 уровень квалификации	Контрактный управляющий	10560

Организация: МБУК "ЦБС" г. Искитима

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ДЕКАБРЬ 2023
Фамилия Имя Отчество (табельный номер)
Организация: МБУК "ЦБС" г. Искитима

Должность:

Подразделение: МБУК "ЦБС" г. Искитима

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
Начислено:					0,00	Удержано:			0,00
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент: 1,25</i>	дек. 2023			дн.	0,00	НДФЛ	дек. 2023	0,00	
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	дек. 2023			дн.		Профсоюзные взносы <i>Процент профсоюзных взносов: 1</i>	дек. 2023	0,00	
Оплата по окладу <i>Оклад: 0,00</i>	дек. 2023			дн.	0,00	Выплачено:			0,00
Доплата за непрерывный стаж работы <i>Доплата за непрерывный стаж работы: 00</i>	дек. 2023			дн.	0,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № 1 089 от 20.12.23)	дек. 2023	0,00	
Премия за качественные показатели <i>Процент разовой премии: 00</i>	дек. 2023			дн.	0,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № 1 087 от 05.12.23)	нояб. 2023	0,00	
Премия за особо важное задание (суммой)	дек. 2023				0,00	Отпуска, межрасчет (Банк, вед. № 18 от 05.12.23)	нояб. 2023	0,00	
Премия годовая <i>Процент премии годовой: 00</i>	дек. 2023				0,00	Больничные листы, межрасчет (Банк, вед. № 1043 от 20.12.23)	дек. 2023	0,00	
Премия квартальная <i>ПроцентЗа3Месяца: 00</i>	дек. 2023				0,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № 44 от 20.12.23)	дек. 2023	0,00	
Премия по итогам работы (суммой)	дек. 2023				0,00				
Премия к празднику	фев. 2023				0,00				

Премия к Дню работника культуры	мар.23				0,00			
Премия к Дню библиотек	май.23				0,00			
Премия за подготовку и проведение мероприятий	авг. 2023				0,00			
Оплата работы в праздничные и выходные дни	январ. 2023			час.	0,00			
Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)	01.12-05.12			дн.	0,00			
Отпуск основной	01.2			дн.	0,00			
Дополнительный оплачиваемый отпуск п.4.13. Коллективного договора	10.04-12.04			дн.	0,00			
Материальная помощь к отпуску <i>Оклад: 00</i>	дек. 2023				0,00			
Материальная помощь, не облагаемая налогами	дек. 2023				0,00			
Больничный за счет работодателя	01.12-03.12			дн.	0,00			
Командировка	01.12-03.12			дн.	0,00			
Доплата за наставничество					0,00			
Оплата по среднему заработку	01.12-02.12			дн.	0,00			

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: 0,00