



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» МИНУСИНСКОГО РАЙОНА
ОГРН 1072455000420 ИНН 2455026006, КПП 245501001
662610, Россия, Красноярский край, г. Минусинск, ул. Мартьянова, 40
Факс: (232) 2-05-59, телефон: 2-10-42

ПРИКАЗ

28 02 2018

г. Минусинск

№ 15/1

О внесении изменений в приказ от 01.04.2017 № 13а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Минусинского района» (в редакции приказов от 27.06.2017 № 27а, от 03.10.2017 № 44, от 29.12.2017 № 68)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Минусинского района от 28.02.2018 № 115-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района в новой редакции», в целях совершенствования системы оплаты труда, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Раздел пятый «5. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ), РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ» изложить в редакции приложения № 1к настоящему приказу.

2. Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБУК «МБС» Минусинского района изложить в редакции приложения № 2 к настоящему приказу.

3. Дополнить Положение о системе оплаты труда работников МБУК «МБС» Минусинского района приложением № 5, в редакции приложения № 3 к настоящему приказу.

4. Признать утратившим силу приказ от 24.05.2017 № 23.

5. Согласовать изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Минусинского района с председателем Минусинской районной профсоюзной организацией работников культуры, спорта, туризма и молодежной политики Нечваль Л. Д.

6. Ознакомить работников учреждения с настоящим приказом на совещании.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

8. Приказ вступает в силу с даты подписания.

Директор

Н.К. Рязанцева

5. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ), РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

5.1. К выплатам стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением в установленном порядке на стимулирующие выплаты работникам, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы: в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.4. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению на основании ежемесячной итоговой оценочной ведомости подсчета баллов

для осуществления выплат стимулирующего характера работникам, оформляемой по форме согласно Приложению № 5.

Не предоставление работодателю обязательного ежемесячного представления для назначения стимулирующих выплат работникам, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, с отчетной документацией является основанием для не начисления соответствующих выплат.

5.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.5.1. За опыт работы при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в размерах установленных в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.5.2. За сложность, напряженность и особый режим работы - до 160%.

5.5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением на должность соответствующую специальности в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

5.5.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего

характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.5.5. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 5.6.4. Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

5.6. Выплаты по итогам работы.

5.6.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению директора при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

Информация о сложившейся экономии фонда оплаты труда в целях направления работникам на выплаты по итогам работы доводится до сведения администрации района.

5.6.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 5.6. настоящего положения.

5.6.3. Выплаты по итогам работы (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

$$C_i = C_{\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником учреждения времени.

$C_{\text{балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{\text{балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{\text{балла}} = (Q_{\text{стиму}} - Q_{\text{стиму}}^{\text{опр}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стиму}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{дир}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{год}^{выплата}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{месяц}^{выплата}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением директора учреждения.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_n - Q_{итог} - Q_{перс} - Q_{отп},$$

где:

Q_n – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{итог}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{год}^{персонал}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{месяц}^{персонал}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{10\text{балл}}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{10\text{балл}}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{\text{отп}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{отп}} = \frac{Q_{\text{отп}}}{N_{\text{год}}} * N_{\text{отп}} * r,$$

где:

$N_{\text{отп}}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт $Q_{\text{стим}}$ осуществляется в целях пересчета $C_{10\text{балл}}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{\text{стим}}^{\text{дир}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}}^{\text{дир}} = Q_{\text{стим}}^{\text{max дир}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{max дир}}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты директору учреждения:

при расчете $C_{12\text{балл}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{12\text{балл}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

5.8. Размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{\text{итог}} = C_{\text{итог}}^{\text{год}} * B_i^{\text{итог}} * k_i,$$

где:

$C_i^{\text{итог}}$ – размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{\text{балла}}^{\text{год}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{\text{год}}$ – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за год) j -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j -м работником учреждения времени.

$C_{\text{балла}}^{\text{год}}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{балла}}^{\text{год}} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{\text{год}} * k_j}$$

где:

\mathcal{E} – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5.8.1. Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

5.8.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, выплачиваются только по основной должности (работе).

5.8.3. Выплаты по итогам работы (за год) работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5.9. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.10. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, выплачиваются работникам не в полном объеме, в случае если работник учреждения:

5.10.1. Не исполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных его должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.10.2. Не выполнение приказов и распоряжений работодателя, а также совершение работником нарушения, повлекшее применение к нему мер дисциплинарного взыскания:

- при наличии приказа на замечание, работнику оплачиваются 85% от объема начисленных баллов;

- при наличии приказа на выговор, работнику оплачиваются 50% от объема начисленных баллов.

5.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной учреждением (далее - комиссия).

5.12. Ответственное лицо, назначенное приказом директора учреждения, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющаяся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

5.13. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

5.14. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за отчетный период.

5.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Приложение № 1
к приказу МБУК «МБС» Минусинского
района от 28.02.2018 № 15/1

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБУК «МБС» Минусинского
района

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУК «МБС» МИНУСИНСКОГО РАЙОНА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ; ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Индикатор	Максимальное кол-во баллов
а качество выполняемых работ			
Заведующая филиалом, библиотекарь	инициация и проведение районных конкурсов, акций и т.д. (в зависимости от степени)	участие	2
		проведение	5
	разработка социально-значимых программ и проектов	разработка проекта, программы	5-10
		реализация проекта	10-30
	увеличение количества библиографических записей в сводный электронный каталог	от 20 до 40 записей	6
		свыше 40 записей	8

	организация конференций, совещаний, семинаров	участие с выступлением	1-3
		подготовка и проведение	5
	выезды с целью оказания практической и методической помощи	1-2 выезда	2
		3 выезда и больше	5
	обучение библиотекарей работе с электронным каталогом (аналитическая запись)	1 человек в месяц	1
	оформление сводной заявки на периодические издания (по итогам II, IV кварталов)	качественно и в срок	3
Ведущий методист	инициация и проведение районных конкурсов, акций и т.д. (в зависимости от степени)	участие	2
		проведение	5
	разработка социально-значимых программ и проектов	разработка проекта, программы	5-10
		реализация проекта	10-30
	увеличение количества библиографических записей в сводный электронный каталог	от 20 до 40 записей	6
		свыше 40 записей	8
	организация конференций, совещаний, семинаров	участие с выступлением	1-3
		подготовка и проведение	5
	выезды с целью оказания практической и методической помощи	1-2 выезда	2
		3 выезда и больше	5
обучение библиотекарей работе с электронным каталогом (аналитическая запись)	1 человек в месяц	1	
подготовка аналитических материалов	1-2 справки	2	
	более 3 справок	3	
Специалист по информационным технологиям	качественное техническое сопровождение сайта учреждения, его своевременное обновление	еженедельное размещение информационного материала о деятельности учреждения	1-5
	выезды с целью оказания практической и методической помощи	1-2 выезда	2
3 выезда и больше		5	
Водитель	оценивается по факту отсутствия ДТП, несчастных случаев, обеспечения сохранности жизни и	отсутствия ДТП, несчастных случаев	5-40

	пассажиров, исправность автомобиля во время вождения		
За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заведующая филиалом, библиотекарь	ведение работ, необходимых для обновления фонда библиотеки, книги в дар и др. (по итогам года)	при обновляемости фонда до 5%	1-5
		при обновляемости фонда более 5%	5-8
	переоценка книжного фонда при списании	от 50 до 100 книг	3
		свыше 100 книг	5
	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	2-5
		краевые	5-8
		федеральные, международные	8-10
	оказание населению дополнительных платных услуг	от 100 руб. до 300 руб.	2
		от 300 руб. до 500 руб.	3
		свыше 500 руб.	4
публикации в СМИ, на сайтах, выступления на радио, телевидении	1 информация	1	
обновление информации на интернет - ресурсах	3 информации	1	
	более 3-х информационных	3	
организация и ведение клубных объединений для читателей	не менее 2 заседаний в месяц	2	
Ведущий методист	ведение работ, необходимых для обновления фонда библиотеки, книги в дар и др. (по итогам года)	при обновляемости фонда до 5%	1-5
		при обновляемости фонда более 5%	5-8
	переоценка книжного фонда при списании	от 50 до 100 книг	3
		свыше 100 книг	5
	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	2-5
		краевые	5-8
		федеральные, международные	8-10
	публикации в СМИ, на сайтах, выступления на радио, телевидении	1 информация	1
	обновление информации на интернет - ресурсах	3 информации	1
		более 3-х информационных	3
Специалист по	обеспечение стабильности работы программного	отсутствие замечаний к работнику со	1-5

информационным технологиям	обеспечения, локальной сети и системы Wi-Fi	стороны администрации учреждения	
	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	2-5
		краевые	5-8
		федеральные, международные	8-10
Золотель	отсутствие перерасхода горюче-смазочных и эксплуатационных материалов, запасных частей	отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации	1-5
За интенсивность и высокие результаты работы			
Заведующая филиалом, библиотекарь	организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройстве территории	факт и количество проведенных работ	1-30
	подготовка материалов для участия в районных, краевых, зональных конкурсах пользователей библиотек	наличие оформленной заявки	2
	подготовка документов и материалов для участия в профессиональных конкурсах	наличие оформленной заявки	5-10
	повышение профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, выездные семинары	участие	2
		участие с выступлением	5
	выполнение внеплановой работы	межведомственное взаимодействие учреждения, проверки книжного фонда библиотек вне графика	1-5
повышение имиджа библиотеки	предоставление доступа к сети Интернет, позиционирование библиотеки	1-8	
Ведущий методист	организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройстве территории	факт и количество проведенных работ	1-30
	подготовка материалов для участия в районных, краевых, зональных конкурсах пользователей библиотек	наличие оформленной заявки	2
	подготовка документов и материалов для участия в профессиональных конкурсах	наличие оформленной заявки	5-10
	повышение профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории.	участие	2
		участие с выступлением	5

	выездные семинары		
	выполнение внеплановой работы	работа с другими организациями. проверки книжного фонда библиотек вне графика	1-5
	повышение имиджа библиотеки	предоставление доступа к сети Интернет. позиционирование библиотеки	1-8
Специалист по информационным технологиям	обучение библиотекарей компьютерным технологиям	более 2 человек	1-5
	повышение профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, выездные семинары	участие	2
		участие с выступлением	5
Ведитель	своевременное и полное предоставление документов, плановой отчетности и т.п.	качественно и в срок	1-5

Приложение № 3
к приказу МБУК «МБС» Минусинского
района от 28.02.2018 № 15/1

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МБУК «МБС» Минусинского
района

Директору МБУК «МБС» Минусинского
района

_____ (ФИО директора учреждения)

Председателя комиссии по назначению и
распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работников МБУК
«МБС» Минусинского района

_____ (ФИО председателя комиссии)

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов
для осуществления выплат стимулирующего характера работникам
МБУК «МБС» Минусинского района
за _____
(месяц, квартал) год

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		Примечания
			Самоанализ	Экспертная оценка	
1					
2					
3...					

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

