


СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
культуры г. Боготола


Олейник И.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК «ЦБС» г. Боготола


Коноваленкова М.Г.
(Приказ №32 от 01.10.2020г.)
Приложение №2 к Коллективному
трудовому договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система» г. Боготола

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0635-п администрации города Боготола «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0636-п администрации города Боготола «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Постановления от 18.05.2012 № 0637-п администрации города Боготола «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных или казенных учреждений культуры города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0638-п администрации города Боготола «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола» и применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» г. Боготола.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
виды стимулирующих выплат;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;
размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности,
выплаты единовременной материальной помощи.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Библиотеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры,

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, методист) -10013,00 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

(заведующий отделом) -13073,00 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Специалист по внедрению информационных систем -10013,00 рублей.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при наличии квалификационной категории.

Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, образование. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный – 25%

ведущий – 20%;

высшей категории – 15%;

первой категории – 10%;

второй категории – 5%.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Библиотеки устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Библиотеки, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3. определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам Библиотеки, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Библиотеки устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30 %.

IV. Виды, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Работникам Библиотеки могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2. 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), установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты на местном уровне;

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплаты стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени

4.3. Выплаты по итогам работы.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям директора ежеквартально по приказу директора учреждения.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. В Библиотеке применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле, утвержденной постановлением администрации города Боготола от 18.05.2012 №0638

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.9. 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.

4.10. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по приказу руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

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

4.12. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

4.13.1. За опыт работы работникам Библиотеки при наличии знаний и использования в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15 % за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;
до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;
до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

4.13.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%

4.13.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение пяти лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

4.14. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;
руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.15. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы 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 уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.16. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.17. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности

4.18. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности устанавливаются коллективным договором, принятым с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

5.1. Заработная плата заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения могут увеличиваться при наличии квалификационной категории.

5.3. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего положения.

5.4. Заместителям руководителя учреждения - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 120 % от оклада (должностного оклада)

5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 90 % от оклада (должностного оклада)

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

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100 % - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 60 % - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, библиотек для инвалидов по зрению;

работающим в учреждениях специализирующихся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.6. Выплаты по итогам работы:

5.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя учреждения, 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 уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

5.6.2. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.6.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

5.6.4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

5.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются заместителям руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 4 к Положению.

5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.9. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности для заместителей руководителя до 2,0 (в редакции от 09.01.2018 приказ №1).

VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам Библиотеки в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам Библиотеки оказывается по решению директора в связи с юбилейными датами (от 50 лет), в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), болезнью работника или близких родственников.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6.5. Материальная помощь выплачивается из средств, выделенных из бюджета на стимулирование труда работников.

VII. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителю и работникам Библиотеки (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объёме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50 %.

7.2. Оплата труда работников Библиотеки за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУК ЦБС г.Боготола

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
работников МБУК ЦБС г.Боготола**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за месяц)	Проектная деятельность: 1) Подача заявки на конкурс 2) Победа в конкурсе 3) Активные месяцы реализации проекта (за каждый проект) 4) Участие в проекте в качестве партнера	10 15 5-15 5-10
	Создание авторской полиграфической и видео продукции, авторских сценариев	5-15
	Оцифровка материалов	5
	Оцифровка материалов с представлением их широкому кругу пользователей через сайт ЦБС	15
	Повышение квалификации на курсах с получением удостоверения	25
	Обучение на семинарах: 1) Зональный (по усмотрению рабочей группы) 2) Краевой 3) Повышение квалификации на дистанционных курсах	10 15 10
	Обучение заочно по профилю (во время сессии)	15
	Выступление на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами 1) Городском 2) Зональном 3) Краевом	5 10 20

	Участие в конкурсах, направленных на продвижение чтения, популяризацию краеведческой работы, привлечение населения к участию в конкурсах 1) Городской 2) Краевой 3) Российский, международный 4) Победитель конкурса любого уровня (на усмотрение рабочей группы)	5-10 10 10-15 5-20
	Ведение баз данных, отчетов через систему «Барс», АИС Статистика	10
	Сбор краеведческого материала	5-10
	Сбор краеведческого материала и представление его широкому кругу пользователей через сайт ЦБС, социальные сети	10-15
	Подготовка материала в СМИ, в том числе на сайт, портал «КультураРФ» (за каждый материал)	3-5
	Индивидуальная работа с семьями, детьми, инвалидами, состоящими на учете в КДН, социальной защите.	5-10
Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБУК ЦБС г.Боготола		
Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы работников МБУК ЦБС г.Боготола		
Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца)	Общегородские мероприятия: 1) Подготовка и проведение мероприятия (за каждое мероприятие)	5-10

Высокие результаты работы (по итогам предыдущего месяца)	2) Участие в мероприятии (за каждое мероприятие)	5
	Внеплановые мероприятия по заявкам пользователей, в т.ч. вне стен библиотеки	10
	Проведение мероприятий в рамках недели детской книги, летних оздоровительных площадок.	10
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	
	1) Замещение другого работника во время отпуска, больничного, обучения	5-10
	2) Сводное планирование, отчетность в отдел культуры, краевые библиотеки, министерство за исключением плана на месяц (на усмотрение рабочей группы)	5-10
	3) Подготовка годовых планов и отчетов	15
	Выполнение ремонтных работ	10-20
	Изготовление реквизита и костюмов для мероприятия	5-10
	Руководство клубом по интересам (за каждый клуб, кратно отработанному времени)	5-10
	Интенсивное ведение электронного каталога (от 100 записей)	10
	За срочность обработки новых изданий	10-15
	Удовлетворение запросов пользователей МБА с использованием электронного каталога Краевой научной библиотеки для ЦБ	10
Удовлетворение запросов пользователей с ВСО	10	
Организация подписной кампании, составление спецификаций	5	

	Командировки по служебным заданиям	10	
	Создание актов	5-10	
	Нестандартный подход в оформлении выставок (на усмотрение руководителя, рабочей группы)	5- 10	
	Курирование работы Народного университета	20	
	Проверка библиотечного фонда	15	
Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБУК ЦБС г.Боготола			
Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работников МБУК ЦБС г.Боготола			
Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Баллы
Заведующий отделом, филиалом методист, библиограф, библиотекарь, специалист по внедрению информационных	Стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего месяца)	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	5
		Качественное проведение плановых мероприятий	5-10
	Редактирование материалов	5-10	
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	Разработка программ, планов, положений и других документов	5
		Методическое обеспечение участия библиотек в конкурсах различного уровня	5

систем	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности.	Организация и проведение методических семинаров и производственной учебы	10
		Администрирование веб-ресурсов библиотеки, работа по реконструкции и наполнению сайта библиотеки, групп в социальных сетях, ведение тематической рубрики	5-10
	Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего месяца).	Создание IT-продуктов в т. ч. (3D-книга, виртуальный тур, виртуальная выставка, видеофильм и др.)	10
		Оказание методической помощи в написании и реализации проекта, программы	5-10
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	Обеспечение стабильности работы компьютерной и множительной техники	10
		Оказание технической помощи работникам библиотеки в освоении компьютерных технологий в виде проведения организованных мастер-классов и обучений	5
	Взаимодействие с другими отделами библиотеки (по итогам предыдущего месяца)	Оказание технической помощи библиотекарям в подготовке и проведении мероприятий	10
		Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего месяца)	
		Оказание технической помощи библиотекарям в оформлении выставок	5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБУК ЦБС г.Боготола

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для определения размеров стимулирующих выплат заместителю директора МБУК ЦБС г.Боготола

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Проценты
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Заместитель директора	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	До 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	До 20
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	До 20
		Достижение конкурентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	До 20
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения: От 95 до 98% От 98 до 100% Более 100 %	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Выплаты за качество выполняемых работ			
Заместитель директора	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала) Обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 30

		отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 30
		отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До 30
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 30
		отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 20
		Работа по администрированию сайта Bas.gov	До 30