

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора МКУК «ЦБС»
от 26.10.2015 года № 68

Согласовано
Главным бухгалтером МКУ «ЦБУК»
26.10.2015 года
Согласовано
Председателем ПК МКУК «ЦБС»
26.10.2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат к заработной плате работников Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (МКУК «ЦБС»)

1. Общие положения

Настоящее положение о материальном стимулировании работников МКУК «ЦБС» г. Феодосии Республики Крым (далее — Положение) разработано на основании:

- Трудового и Налогового кодексов РФ;
- Устава МКУК «ЦБС» г. Феодосии Республики Крым, утвержденного 30.12.2014 г.
- Коллективного договора МКУК «ЦБС» г. Феодосии Республики Крым;
- Постановления администрации г. Феодосии Республики Крым N 737 от 20.10.2015 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым».

Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат к заработной плате работников МКУК «ЦБС» разработано с учетом содержания труда работников в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ.

При премировании работника учитываются:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата; справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального стимулирования и распространяется на персонал, занимающий должности в соответствии со штатным расписанием.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МКУК «ЦБС» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК «ЦБС».

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются приказом Муниципального казенного учреждения «Управление по вопросам культуры, курортов и туризма Администрации города Феодосии Республики Крым».

Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в библиотечных учреждениях по профилю деятельности, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

В целях поощрения работников МКУК «ЦБС» за выполненную работу могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- в честь Всероссийского Дня библиотек;
- при достижении работником пенсионного возраста и в честь 50-летнего юбилея работника.

Размеры премирования устанавливаются, исходя из следующих критериев:

- библиотечным специалистам - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-досуговых мероприятий, других плановых и внеплановых мероприятий;
- всем работникам МКУК «ЦБС» г.Феодосии - за проявление инициативы и степень личного вклада при решении актуальных задач, за успешную реализацию общественно-значимых проектов (мероприятий).

Условия, при которых премия работнику не начисляется или ее размер снижается:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неудовлетворительные показатели оценки результативности работы структурного подразделения;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности, противопожарных правил, санитарного состояния помещений и рабочих мест;
- безынициативность в освоении новых методов работы.

Премирование библиотечных специалистов и иных работников МКУК «ЦБС» г.Феодосии осуществляется по решению директора и профсоюзного комитета МКУК «ЦБС» в пределах ассигнований на оплату труда работников МКУК «ЦБС» г. Феодосии.

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУК «ЦБС» г. Феодосии;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МКУК «ЦБС» г. Феодосии;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- участие в методическом обеспечении библиотек муниципального образования (доклады на семинарах, практические консультации и т. д.).
- другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы за год не ограничена.

В МКУК «ЦБС» г. Феодосии одновременно могут выплачиваться несколько

премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации,
- поощрении Правительством Российской Федерации,
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

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

Размер премии устанавливается в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за выполнение особо важных и срочных работ не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за выполнение особо важной работы.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение работ временно отсутствующего работника;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУК «ЦБС» г. Феодосии среди населения;
- работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения библиотек МКУК «ЦБС» г. Феодосии;

Размер премии устанавливается в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за высокие достижения в труде или за сложность и напряженность в работе.

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

3. Особенности начисления дополнительных стимулирующих выплат директору МКУК «ЦБС» и его заместителям

Премирование директора МКУК «ЦБС» г. Феодосии, его заместителей

осуществляется по решению Муниципального казенного учреждения «Управление по вопросам культуры, курортов и туризма Администрации города Феодосия Республики Крым».

Премирование директора МКУК «ЦБС» г. Феодосии и его заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности МКУК «ЦБС» г. Феодосии в соответствии с учетом следующих показателей эффективности работы МКУК «ЦБС»:

- выполнение плана информационно-просветительской деятельности;
- количество зарегистрированных пользователей;
- количество посещений;
- количество справок, консультаций для пользователей;
- количество книговыдач;
- динамика по созданию электронных ресурсов;
 - отражение деятельности в средствах массовой информации;
- отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам.

3.3. При премировании директора МКУК «ЦБС» г. Феодосии и его заместителей учитываются:

- результативность работы МКУК «ЦБС» г. Феодосии, достигнутая путем своевременного и качественного выполнения плановых и внеплановых мероприятий;
- успешная реализация общественно-значимых проектов (мероприятий);
- эффективное расходование бюджетных средств;
- проявление инициативы и степень личного вклада при решении актуальных задач отрасли, совершенствовании деятельности МКУК «ЦБС» г. Феодосии.

Перечень видов выплат стимулирующего характера
в МКУК «ЦБС» г. Феодосии

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Премияльные выплаты по итогам работы

Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности работников

Интенсивность и высокие результаты работы

Директор, Зам. директора по АХЧ	Работа с документами; подготовка ежегодных планов, отчетов; работа в выходные и праздничные дни; разработка новых программ, Положений и т.д.; проведение ремонтных работ; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
Заведующие структурными подразделениями, Гл. библиотекари, Гл. библиограф, библиотекари	Работа в выходные, праздничные дни; участие в городских, краевых конкурсах, грантах; проведение семинаров, школ передового опыта, других массовых мероприятий; внедрение передового опыта; перевыполнение основных показателей: число читателей, посещаемость, книговыдача, количество предоставляемых платных услуг, количество мероприятий, баз данных
Переплетчик, Гардеробщик	Работа в выходные, праздничные дни;
Уборщица, Подсобный рабочий	Содержание помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями; проведение генеральных уборок помещений; оперативность выполнения заявок на устранение каких-либо неполадок.

Качество выполняемых работ

Директор, Зам. директора по АХЧ	Своевременное и качественное предоставление необходимой документации; улучшение основных показателей деятельности; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
Заведующие структурными подразделениями, Гл. библиотекари, Гл. библиограф, библиотекари	Актуальность, социальная значимость, уникальность, инновационный характер разработки новых идей, проектов, программ; высокое профессиональное мастерство; наличие грамот, дипломов за участие в конкурсах; реализация в срок проектов, грантов; улучшение основных показателей деятельности учреждения;
Переплетчик, Гардеробщик	Улучшение основных показателей деятельности; качественный ремонт книг, журналов;
Уборщица, Подсобный рабочий	Соблюдение санитарно-гигиенических нормативов; создание комфортной обстановки в помещении; создание привлекательного образа библиотеки.

Премииальные выплаты

Директор, Зам. директора по АХЧ	Выполнение плана работы учреждения; наличие грамот, дипломов за участие в конкурсах, грантах; укомплектованность кадрового состава и их качественный состав; высокое профессиональное мастерство; создание психологического микроклимата в коллективе; перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных) исполнительская дисциплина.
Гл. библиотекарь методико- библиографического отдела	Выполнение индивидуального плана работы; выполнение планов работы учреждения; использование новых информационных, культурно — досуговых технологий; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов); отсутствие замечаний со стороны руководства.
Заведующие библиотеками, отделами	Выполнение индивидуального плана работы; выполнение планов работы учреждения; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов,); использование новых культурно-досуговых технологий; пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность; исполнительская дисциплина(своевременное предоставление планов, отчетов,); отсутствие замечаний со стороны руководства.
Гл. библиотекарь и библиограф методико- библиографического отдела	Качественное обслуживание посетителей; оформление кабинета наглядными информационно-методическими материалами; использование новых информационных, культурно-досуговых технологий; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов,); пропаганда чтения как формы культурного досуга; отсутствие замечаний со стороны руководства.
Гл. библиотекарь	Качественное обслуживание посетителей; оформление отделов библиотеки наглядными информационно-методическими материалами; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов,); использование новых культурно-досуговых технологий; пропаганда чтения как формы культурного досуга.
Библиотекари	Качественное обслуживание посетителей; высокая читательская активность; оформление отдела библиотеки наглядными информационно-методическими материалами; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов,

	отчетов,); оформление тематических выставок; использование новых культурно-досуговых технологий; пропаганда чтения как формы культурного досуга; отсутствие замечаний со стороны руководства
Переплетчик, Гардеробщик	Оформление кабинета наглядными информационно-методическими материалами; выполнение и перевыполнение основных показателей; исполнительская; отсутствие замечаний со стороны руководства
Уборщица, Подсобный рабочий	Качественное проведение генеральных уборок; содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН; наличие зеленых уголков в здании, цветочных клумб возле здания; отсутствие мусора вокруг здания библиотеки; исполнительская дисциплина; отсутствие замечаний со стороны руководства