

к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель комитета культуры,
спорта и молодежной политики
администрации муниципального
образования город Донской

И.Е. Воронова



УТВЕРЖДЕНО

приказом № 448 от

«10» июня 2020 года

Директор Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система»

И.В. Козлова



Положение

о порядке установления надбавок, доплат и других выплат
стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного
учреждения культуры «Централизованная библиотечная система»

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № 9 от

«10» июня 2020 года

Председатель Совета трудового коллектива работников МБУК «ЦБС»

М.А. Давыдова

1. Общие положения.

Данное Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,

- ЗТО «О библиотечном деле» № 21-ЗТО от 30.11.1995 года

- постановлением главы администрации муниципального образования

город Донской от 27.10.2008 № 1528 «О внесении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Донской, финансируемых из бюджета муниципального образования город Донской»,

- постановлением главы администрации муниципального образования

город Донской от 31.10.2008 года № 1558 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта МО город Донской»,

- постановлением администрации муниципального образования город

Донской от 18.05.2011 № 575 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования город Донской от 31.10.2008 года № 1558 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта МО город Донской»,

- постановлением администрации муниципального образования город

Донской от 26.05.2011 № 617 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования город Донской от 27.10.2008 № 1528 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Донской, финансируемых из бюджета муниципального образования город Донской»,

- постановлением администрации муниципального образования город

Донской от 10.10.2013 № 1264 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования город Донской от 31.10.2008 № 1558 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»,

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников учреждения в развитии творческой активности и инициативы, повышения уровня библиотечной деятельности, закрепления высококвалифицированных кадров направлено на улучшение результатов деятельности МБУК «ЦБС», повышение трудовой дисциплины и выполнение должностных обязанностей сотрудниками МБУК «ЦБС».

Надбавки и единовременные выплаты к должностным окладам сотрудников учреждения устанавливаются приказом директора МБУК

«ЦБС». Надбавки и единовременные выплаты к должностным окладам сотрудников учреждений устанавливаются за сложность, напряженность и высокий профессионализм библиотечной деятельности, по результатам мониторинга за качеством предоставления муниципальных услуг, за выполнение видов деятельности, не входящих в круг основных функциональных обязанностей, за проведение на высоком уровне городских, областных и всероссийских мероприятий, выполнение работы особой важности, в связи с юбилейными датами, праздникам, выходом на пенсию.

Надбавки и доплаты максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного сотрудником дополнительного объема работ и их качества, продуктивности и результативности деятельности. Начисления установленных учредителем процентов производятся от должностного оклада сотрудника из средств местного бюджета.

Порядок и условия применения надбавок и единовременных выплат к должностным окладам сотрудников МБУК «ЦБС» являются условиями трудового договора.

II. Основание для установления надбавок и доплат сотрудникам МБУК «ЦБС».

2.1 Надбавки и доплаты МБУК «ЦБС»

№ п/п	Ежемесячные надбавки и доплаты учреждений	Размер надбавок к должностному окладу
1	Выполнение важных и срочных заданий	10%
2	Сложность и напряженность работы	10%
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	10%
4	Отраслевые звания и награды - Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»	15%
№ п/п	Единовременные надбавки и доплаты сотрудникам учреждений	Размер надбавок к должностному окладу

1	Степень участия учреждения в мероприятиях различных уровней: - федеральный; - региональный; - муниципальный	20% 15% 10%
2	В связи с юбилейными датами, профессиональными, государственными праздниками, выходом на пенсию	50%
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью,	15%
4	Внедрение новых методов и разработок в процесс библиотечного обслуживания	10%
5	Использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ организации библиотечного обслуживания	15%
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства и общественной жизни, частота посещения научно-методических семинаров, количество выступлений в течение года	10%
7	Высокая результативность работы по итогам года.	до 50%
8	Высокая оценка подготовки и проведения сотрудником мероприятий различного уровня: - регионального; - муниципального;	15% 10%
9	Создание новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок	10%
10	Организация работы по переводу библиотечных фондов в электронный вид	10%
11	Результативность научно-исследовательской работы.	15%

12	Организация работы по сохранению, реставрации и комплектованию библиотечных фондов.	10%
13	Написание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг и т.п.	15%
14	Награждение почётными наградами, знаками, присвоение званий: - почётная грамота Министерства культуры РФ; - почётная грамота департамента культуры; - почётная грамота администрации МО г. Донской;	100% 50% 25%

2.2 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (премирования) работников учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены стимулирующие выплаты (премии):

- ✓ премия по итогам работы (за год);
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется 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.

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

При премировании учитывается:

- ✓ 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 учреждения;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

- ✓ поощрении Президентом Российской Федерации, 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 интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- ✓ интенсивность и напряженность работы;
- ✓ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия

за выполнение особо важных работ и срочных работ, за проведение мероприятий не ограничена.

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

2.3 Другие вопросы оплаты труда.

Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

- ✓ за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 0,15;

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

III. Порядок установления надбавок и доплат стимулирующего характера

Надбавки к должностным окладам (ставкам) устанавливаются за перечисленные в разделе 2.1 пункты.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера сотрудникам учреждения могут быть установлены выплаты за работу в выходные и праздничные дни.

Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются в начале календарного года и могут пересматриваться по итогам квартала, календарного года.

Источником выплат стимулирующего характера являются денежные средства, предусмотренные годовым ФОТ в пределах бюджетных ассигнований, из экономии ФОТ, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда.

VI. Порядок снятия надбавок и доплат стимулирующего характера

Руководитель учреждения вправе снять надбавку или доплату стимулирующего характера лишь в случае ненадлежащего исполнения сотрудником своих должностных обязанностей, или прекращения условий для ее назначения. Процесс снятия надбавок и доплат стимулирующего характера должен проходить в полном соответствии с Трудовым законодательством РФ.

Единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу специалиста (библиотекаря) складывается из следующих показателей

1. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 800 баллов	до 80%

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ:	
во всех мероприятиях – до 100 баллов	до 10 %
в 50% мероприятий – до 50 баллов	до 5%
в 30% - до 10 баллов	до 1%
ни в одном – 0 баллов	0%

3. Степень участия в мероприятиях федерального и регионального уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Участие в мероприятиях федерального уровня – 200 баллов	до 20%
1 Участие в мероприятии регионального уровня - 150 баллов	до 15 %

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

8. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

9. Организация работы по переводу библиотечных фондов в электронный вид.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 100 баллов	до 10%

10. Создание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

11. Награждение отраслевыми почетными наградами, знаками, присвоение званий.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Награда федерального уровня 1000 баллов	100%
Награда регионального уровня 500 баллов	50%
Награда органов местного самоуправления 250 баллов	25%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1000 баллов и получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%. Минимальное значение – 0 баллов (0%).

Единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу специалиста (заведующих филиалами и отделами) складывается из следующих показателей

1. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 800 баллов	до 80%

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ: во всех мероприятиях – до 100 баллов в 50% мероприятий – до 50 баллов в 30% - до 10 баллов ни в одном – 0 баллов	до 10 % до 5% до 1% 0%

3. Степень участия в мероприятиях федерального и регионального уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Участие в мероприятиях федерального уровня – 200 баллов	до 20%
1 Участие в мероприятии регионального уровня - 150 баллов	до 15 %

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%

0 – 0 баллов	0%
--------------	----

- Количество публикаций на различных интернет-ресурсах
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

- Организация работы по переводу библиотечных фондов в электронный вид.

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
В зависимости от степени участия – до 100 баллов	до 10%

- Создание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг.

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

- Награждение отраслевыми почетными наградами, знаками, присвоение званий.

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
Награда федерального уровня 1000 баллов	100%
Награда регионального уровня 500 баллов	50%
Награда органов местного самоуправления 250 баллов	25%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1000 баллов и получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%. Минимальное значение – 0 баллов (0%).

Единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу специалиста (методиста и библиографа) складывается из следующих показателей

- Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных	до 80%

работ – до 800 баллов	
-----------------------	--

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ: во всех мероприятиях – до 100 баллов в 50% мероприятий – до 50 баллов в 30% - до 10 баллов ни в одном – 0 баллов	до 10 % до 5% до 1% 0%

3. Степень участия в мероприятиях федерального и регионального уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Участие в мероприятиях федерального уровня – 200 баллов	до 20%
1 Участие в мероприятии регионального уровня - 150 баллов	до 15 %

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

8. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

9. Организация работы по переводу библиотечных фондов в электронный вид.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 100 баллов	до 10%

10. Создание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

11. Награждение отраслевыми почетными наградами, знаками; присвоение званий. Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1000 баллов и

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Награда федерального уровня 1000 баллов	100%
Награда регионального уровня 500 баллов	50%
Награда органов местного самоуправления 250 баллов	25%

получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%. Минимальное значение – 0 баллов (0%).

Единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу главного специалиста отдела «Ресурсный центр развития добровольческой (волонтерской) деятельности на территории муниципального образования город Донской» складывается из следующих показателей

1. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 800 баллов	до 80%

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных	

работ:	
во всех мероприятиях – до 100 баллов	до 10 %
в 50% мероприятий – до 50 баллов	до 5%
в 30% - до 10 баллов	до 1%
ни в одном – 0 баллов	0%

3. Степень участия в мероприятиях федерального и регионального уровня

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
Участие в мероприятиях федерального уровня – 200 баллов	до 20%
1 Участие в мероприятии регионального уровня - 150 баллов	до 15 %

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
3-4 в полугодие –до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

8. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

Количество баллов за выполнение показателя	Процент коэффициента
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

9. Организация работы по переводу библиотечных фондов в электронный вид.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 100 баллов	до 10%

10. Создание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг.

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
В зависимости от степени участия – до 150 баллов	до 15%

11. Награждение отраслевыми почетными наградами, знаками, присвоение званий.
Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1000 баллов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
Награда федерального уровня 1000 баллов	100%
Награда регионального уровня 500 баллов	50%
Награда органов местного самоуправления 250 баллов	25%

получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%
Минимальное значение – 0 баллов (0%).