

СОГЛАСОВАНО»

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

И.В. Воронова



Приложение №5
к Коллективному договору
Утверждено
приказом МБУК «ЦБС»

«10» июля 2020 г. № 449

Директор И.В. Козлова
М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении персонального повышающего коэффициента
к окладу работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система»

Согласовано

протоколом заседания Совета
трудового коллектива МБУК «ЦБС»

«10» июля 2020 г. № 9

Председатель Совета трудового
коллектива М.А. Давыдова

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» (далее – Положение, учреждение), разработано в целях определения условий и порядка установления персонального повышающего коэффициента (далее – ППК) к окладу работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» (далее – работники).

2. Настоящее Положение устанавливает порядок определения размера ППК, периодичность его установления и выплаты работникам учреждения и обеспечивает оценку эффективности работы работников Учреждения.

3. Условия установления ППК к окладу работников Учреждения, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Применение ППК к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Установление ППК к окладу работникам Учреждения не носит обязательный характер.

6. Выплаты по ППК к окладу носят стимулирующий характер.

7. Решение об установлении ППК к окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной приказом руководителя Учреждения.

8. Комиссия создается на постоянной основе. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

9. Комиссия принимает решение на основании: служебных записок заместителей директора, заведующих отделами, секторами ЦГБ, библиотеками-филиалами с обоснованием необходимости установления (снятия или уменьшения) ППК к окладу конкретного работника и предложением размера ППК с учетом критериев оценки эффективности деятельности работника, источника выплаты, срока, на который он устанавливается (снимается или уменьшается).

10. Комиссия принимает решение большинством голосов от числа присутствующих. Кворум для принятия решения должен быть не менее 50% от состава Комиссии.

11. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора учреждения об установлении размера ППК к окладу с указанием критериев оценки эффективности деятельности работника, согласно пункту 18 настоящего Положения, размера ППК, а также источника и периодичности выплаты.

12. Решение Комиссии о снятии или уменьшении размера ППК оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора учреждения о снятии или уменьшении размера ППК к окладу с указанием оснований, указанных в пункте 19 настоящего Положения.

13. ППК устанавливается на период: месяц, квартал, полгода, год. Конкретный период времени, на который устанавливается ППК, определяет Комиссия.

14. Максимальный размер ППК к окладу работника - в пределах 3,0.

15. Размер выплат по ППК к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на ППК.

16. ППК устанавливается в пределах утвержденных расходов на оплату труда, запланированных на текущий финансовый год, в том числе за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

17. ППК устанавливается с учётом фактически отработанного работником времени и при условии достижения установленных настоящим Положением показателей эффективности работы.

18. Перечень показателей эффективности работы для определения размера ППК является исчерпывающим.

Критерии и показатели эффективности деятельности библиотекарей ЦБС,

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника складывается из следующих показателей

1. Процент выполнения планового объемного показателя «читатели»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 200 баллов	до 20 %
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50 баллов – 0 баллов	0%

2. Процент выполнения планового объемного показателя «посещения»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 200 баллов	до 20%
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50% - 0 баллов	0%

3. Процент выполнения планового объемного показателя «книговыдача»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 200 баллов	до 20 %
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50% – 0 баллов	0%

4. Процент выполнения плана массовой работы, возложенной на специалиста на полугодие, в том числе по выполнению муниципального задания (но не менее 5

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 500 баллов	до 50%
75-100% - до 300 баллов	до 30%
50-75% - до 100 баллов	до 10%
0-50% – 0 баллов	0%

единиц)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие – 0 баллов	0%

5. Работа с фондом (расстановка, мелкий ремонт)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие – 0 баллов	0%

6. Работа с единым фондом

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от объема выполненных работ – до 100 баллов	до 10%
отсутствие – 0 баллов	0%

7. Руководство кружком, клубом, театральной студии

8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей на качество предоставле-

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
0 жалоб – до 10 баллов	До 1%
наличие жалоб – 0 баллов	0%

ния муниципальных услуг и соблюдение принципов этики

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
2и более формы (в полугодие) – до 10 баллов	до 1%
1 форма – до 5 баллов	до 0,5%
0 – 0 баллов	0%

9. Освоение инновационных форм работы

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
75-100% массовых мероприятий, закрепленных за библиотекарем, с использованием ИКТ – до 10 баллов	до 1%
50-75% - до 5 баллов;	до 0,5%
0-50% - 0 баллов	0%

10. Использование ИКТ при проведении мероприятий

11. Качественное и своевременное оформление плановой документации (планов работы, сценариев мероприятий)

ление плановой документации (планов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 10 баллов	до 1%
Невыполнение – 0 баллов	0%

12. Качественное и своевременное оформление отчетной документации (дневников работы отдела ЦБ или библиотеки, ЦОДа, тетради учета справок, протоколов мероприятий, фотографий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 30 баллов	до 3%
Невыполнение – 0 баллов	0%

13. Работа с инвалидами

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
обслуживание 5-6 инвалидов на дому – 25-30 баллов	2,5-3%
обслуживание 3-4 инвалидов – 15-20 баллов	1,5-2%
обслуживание 1-2 инвалидов – 5-10 баллов	0,5-1%
отсутствие обслуживания инвалидов на дому – 0 баллов	0%

14. Проведение мероприятий для инвалидов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) – до 30 баллов	до 3%
0 – 0 баллов	0%

15. Использование библиотекарем нестационарных форм обслуживания пользователей (пунктов выдачи, передвижных библиотек, выездных читальных залов)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
2 формы - до 20 баллов	до 2%
1 и более – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

16. Работа с задолжниками

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие работы с задолжниками – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие работы с задолжниками – 0 баллов	0%

17. Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, стажировках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

18. Создание комфортной библиотечной среды (предложения по оптимизации пространства библиотеки, участие в перестановках, благоустройстве территории)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
В зависимости от объема выполненной работы – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие участия - 0 баллов	0%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1300 баллов и получить персональный повышающий коэффициент - до 130%; минимально – 0 баллов (0%).

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующих отделами и библиотеками-филиалами МБУК «ЦБС»

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника складывается из следующих показателей

1. Процент выполнения планового объемного показателя «читатели»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 300 баллов	до 30%
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50 баллов – 0 баллов	0%

2. Процент выполнения планового объемного показателя «посещения»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 200 баллов	до 20%
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50% - 0 баллов	0%

3. Процент выполнения планового объемного показателя «книговыдача»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 200 баллов	до 20%
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50% - 0 баллов	0%

4. Процент выполнения плана массовой работы, возложенной на заведующую отделом или библиотекой на полугодие

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 500 баллов	до 50%
75-100% - до 200 баллов	до 20%
50-75% - до 100 баллов	до 10%
0-50% – 0 баллов	0%

5. Процент выполнения муниципального задания отделом или библиотекой-филиалом по формированию гражданской позиции подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

6. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по прориентации подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 10 баллов	до 1%
75-100% - до 5 баллов	до 0,5%
50-75% - до 3 баллов	до 0,3%
0-50% – 0 баллов	0%

7. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по воспитанию информационной культуры подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

8. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по пропаганде ЗОЖ среди подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

9. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по пропаганде безопасного поведения среди подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 10 баллов	до 1%
75-100% - до 5 баллов	до 0,5%
50-75% - до 3 баллов	до 0,3%
0-50% – 0 баллов	0%

10. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по проведению мероприятий для подростков и молодежи во внеурочное время (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

11. Работа с фондом (работа с актами (замена, списание и т.д.))

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
наличие – до 10 баллов	До 1%
отсутствие – 0 баллов	0%

12. Руководство кружком, клубом, театральной студией

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от объема выполненных работ – до 80 баллов	до 8%
отсутствие руководства – 0 баллов	0%

13. Качественное и своевременное оформление плановой документации (планов работы, сценариев мероприятий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 10 баллов	до 1%
Невыполнение – 0 баллов	0%

14. Качественное и своевременное оформление отчетной документации (дневников работы отдела или библиотеки, тетради учета справок, протоколов мероприятий, фотографий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 30 баллов	до 3%
Невыполнение – 0 баллов	0%

15. Проведение мероприятий для инвалидов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
2 и более (в полугодие) – до 30 баллов	до 3%
1 – до 15 баллов	до 1,5%
0 – 0 баллов	0%

16. Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, стажировках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

17. Учеба в средних и высших учебных заведениях по специальности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие – 10 баллов	1%
Отсутствие – 0 баллов	0%

18. Создание комфортной библиотечной среды (предложения по оптимизации пространства библиотеки, участие в перестановках, благоустройстве территории)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
В зависимости от объема выполненной работы – до 20 баллов	до 2%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1500 баллов и получить персональный повышающий коэффициент - до 150%; минимально – 0 баллов (0%).

**Критерии и показатели эффективности деятельности методиста и библиографа и
главного специалиста отдела «Ресурсный центр развития добровольческой (волонтер-
ской) деятельности на территории муниципального образования город Донской»**

МБУК «ЦБС»

**Персональный повышающий коэффициент к окладу работника
складывается из следующих показателей¹**

1. Качественное выполнение функциональных обязанностей, возложенных на специалиста (в том числе и деятельность по реализации муниципального задания и «дорожной карты»)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от объема выполняемой работы – до 500 баллов	до 50%

2. Использование в работе новых технологий, методик при решении задач, стоящих перед учреждением

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от систематичности применения – от 100 до 500 баллов	10-50%

3. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
0 жалоб – до 10 баллов наличие жалоб – 0 баллов	до 1% 0%

4. Качественное и своевременное оформление плановой документации

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 20 баллов Невыполнение – 0 баллов	до 2% 0%

5. Качественное и своевременное оформление отчетной документации

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение – до 50 баллов в зависимости от сложности и объема выполняемой работы Невыполнение – 0 баллов	1-5% 0%

6. Участие в семинарах, курсах по-

вышения квалификации, стажировках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

ровках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
наличие	1%
отсутствие	0%

7. Учеба в средних и высших учебных заведениях по специальности

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 1300 баллов и получить персональный повышающий коэффициент - до 130%. минимально – 0 баллов (0%).

ППК к окладу может быть снят или уменьшен в размере по решению руководителя учреждения с учётом решения Комиссии по следующим основаниям:

19.1. Низкая оценка вклада работника в деятельности или достижений учреждения, структурного подразделения.

19.2. Ухудшение качества и (или) уменьшения объема выполняемой работы.

19.3. Несвоевременное выполнение задания (поручения) руководителя учреждения.

19.4. Применение дисциплинарного взыскания к работнику.

19.5. Отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств на оплату труда.