ПРИКАЗ № 72-к

по ГУК ТО «ТОСБС»

г. Тула от «07» октября 2015 г.

Об отмене локальных актов

В связи с введением новой редакции Положения об оплате труда работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых», с учётом рекомендательного письма министерства культуры и туризма Тульской области от 30.06.2015 г № 26-01 -23/2633

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить Положение об оплате труда работников ГУК ТО «Тульская областная специальная библиотека для слепых» от 14 октября 2008 г.
2. Отменить Положение об оценке эффективности деятельности работников ГУК ТО «Тульская областная специальная библиотека для слепых» от 12 января 2015 г.
3. Утвердить и ввести в действие новую редакцию Положения об оплате труда работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых» с 07.10.2015 г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГУК ТО «ТОСБС» Подпись А.М. Чуканова

Гриф слева:

Согласовано: Министерство культуры и туризма Тульской области 02 сентября 2015 г. Министр Подпись Т.В. Рыбкина

Гербовая круглая синяя печать: в центре герб Российской Федерации; надпись по кругу: Правительство Тульской области. Министерство культуры и туризма Тульской области. ОГРН 113754009960

Гриф справа:

Принято: на общем собрании трудового коллектива ГУК ТО «ТОСБС» 02 сентября 2015г. Директор Подпись А.М. Чуканова

Синяя круглая печать: надпись по кругу: Министерство культуры и туризма Тульской области. Государственное учреждение культуры Тульской области; надпись в центре: Тульская областная специальная библиотека для слепых.

**Положение**

**об оплате труда работников**

государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых»

**I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №609 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» и включает в себя:

размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда специалистов, служащих и рабочих Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных учреждений Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии**

2.1. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. № 10222):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 6344 рубля |
| Библиотекарь |
| Методист библиотеки |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 7231 рубль |
| Заведующий отделом библиотеки |

2.2. Работникам культуры предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3—6 Положения.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам культуры в пределах до 3 окладов с учетом выполнения показателей эффективности деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Приложения №1 к Положению.

 2.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05; при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1; при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15; при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению не образует новый оклад.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

2.6. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.7. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5520 рублей |
| Заведующий хозяйством |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6280 рублей |
| Инженер-программист (программист) |
| Бухгалтер |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 7169 рублей |
| Заведующий филиалом |

**IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее — рабочие), устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Размер оклада, руб. |
| 1 разряд | 2514 |
| Уборщик служебных помещений |
| Уборщик территорий |

* 1. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.1.1 - 4.1.2 Положения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам культуры в пределах до 3 окладов с учетом выполнения показателей эффективности деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Приложения №1 к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

4.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4.3. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

**V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается министерством культуры и туризма Тульской области.

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, утверждаемыми Положением о премировании руководителей государственных учреждений культуры Тульской области.

5.3. С учетом условий труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

**VI. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты устанавливается работникам Учреждения в размере 35 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

6.5. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

6.6. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в Учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за качество работ;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в следующем порядке:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя Учреждения;

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

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "Заслуженный" (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденных отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.2. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выдаваемых соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах культуры, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере до 15 процентов.

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, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.3. Всем работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых» устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,1.

8.4. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам (руководителям) может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, Приложение № 6

руководителя учреждения - орган исполнительной власти Тульской области, проводящий на территории области государственную политику в сфере культуры, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти Тульской области.

8.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 1 к Положению об условиях оплаты труда работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых»

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная специальная библиотека для слепых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение установления персонального повышающего коэффициента работникам ГУК ТО «Тульская областная специальная библиотека для слепых» (далее - Учреждение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников Учреждения.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.3. Все доплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1. Основания для установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Директор Учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации уставных задач Учреждения.

2.2. Директор Учреждения определяет возможные персональные коэффициенты для работников, исходя из фонда оплаты труда.

2.3. Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению директора, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей.

2.4. Размер коэффициента работнику определяется директором Учреждения.

1. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы и социально-экономическая защита работников.

3.1. Установление персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения решает следующие задачи:

* поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
* повышение квалификации;
* мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
* повышение качества результатов работы сотрудников;
* сложность и важность выполняемой работы;
* высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
* применение в работе современных технологий.
1. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается на срок, не превышающий одного календарного года.

4.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

по представлению заведующих структурными подразделениями - в отношении работников, курируемых ими в рамках своего функционала.

4.3. Размер выплат с учётом персонального повышающего коэффициента к должностному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения должностного размера оклада на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера.

4.4 Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не может превышать в абсолютном размере 3.0.

4.5. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента работников согласовываются на общем собрании коллектива работников Учреждения и оформляются приказом директора. Приказ директора доводится до сведения работников Учреждения.

4.6. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть сняты приказом директора.

4.7. Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

* окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
* снижение качества работы, за которое был определен персональный повышающий коэффициент;
* нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению).
1. Размер персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента 3,0

1. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента специалистам Учреждения

6.1. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников и показатели по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно.

6.2. Основными критериями при проведении оценки эффективности деятельности работников служат результаты, достигнутые ими при исполнении должностных обязанностей.

6.3. Перечень критериев эффективности деятельности работников может быть дополнен по предложению работников, учредителя, профсоюзной организации, но не чаще двух раз в год.

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника складывается из следующих показателей:

1. Процент выполнения планового о показателя «читатели»

|  |  |
| --- | --- |
| 100% и более - 50 баллов | 0,05 |
| 75-100% - 20 баллов | 0,02 |
| 50-75% -10 баллов | 0,01 |
| 0-50 баллов - 0 баллов | 0 |
| % охвата детей-инвалидов (10% и более) - до 100 баллов | 0,1 |

2. Доля привлеченных пользователей, в том числе целевой группы (целевых групп) объединений (% обновления)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Увеличение на 1% и более - 30 баллов Отсутствие динамики - 0 баллов | 0,030 |

3. Процент выполнения планового о показателя «посещения»

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 100% и более - 50 баллов 75-100% - 20 баллов 50-75% -10 баллов 0-50% - 0 баллов | 0,050,020,010 |

1. Процент выполнения планового показателя «книговыдача»

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 100% и более - 50 баллов 75-100% - 20 баллов 50-75% -10 баллов 0-50% - 0 баллов | 0,050,020,010 |
| Доля востребованных документов к общему объему фонда (обращаемость фонда): Менее 1,7-0 баллов 1,7-2 - 20 баллов Более 2 - 50 балловДинамика книговыдач удаленным пользователям по сравнению с предыдущим годом до 30 баллов | 00,020,050,03 |

5. Процент выполнения плана массовой работы, возложенной на специалиста (но не менее 5 единиц)

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 100% и более - 80 баллов 75-100% - 60 баллов 50-75% - 20 баллов 0-50% - 0 баллов | 0,080,060,020 |

1. Процент выполнения планового показателя «справки»

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 100% и более - 50 баллов75-100% - 30 баллов 50-75% - 20 баллов 0-50% - 0 баллов | 0,050,030,020 |

1. Процент выполнения планового показателя «консультации»

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 100% и более - 80 баллов 75-100% - 50 баллов 50-75% - 20 баллов 0-50% - 0 баллов | 0,080,050,020 |
| 1. Формирование фонда

Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Изучение читательского спроса - 10 баллов Формирование сводного заказа на литературу - 10 баллов | 0,010,01 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Закупка изданий - 20 баллов | 0,02 |
| Обработка и каталогизация - 20 баллов | 0,02 |
| Учет и распределение по всем структурным |  |
| подразделениям библиотеки и системе ТОСБС - 10 |  |
| баллов | 0,01 |
| Ведение финансового учета и отчетности - 10 баллов |  |

9. Работа с фондом

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Качество расстановки фонда, отсутствие замечаний - 20 баллов | 0,02 |
| Изучение состава и использования книжного фонда - 30 баллов | 0,03 |
| Организация работ по сохранности фондов: перевод документов на другие носители до 50 баллов Отбор на списание ветхих, устаревших и | 0,05 |
| неиспользуемыхдокументов в зависимости от объема до 300 баллов Оформление актов на выбытие документов из фонда библиотеки | до 0,3 |
| до 200 названий 100 баллов | 0,1 |
| от 200 и более 200 баллов | 0,2 |
| Проверка расстановки фонда в соответствии с ББК 50 баллов | 0,05 |

10. Работа с единым фондом

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального |
|  | повышающего коэффициента |
| Наличие - 10 баллов | 0,01 |
| Отсутствие - 0 баллов | 0 |

11. Выполнение (перевыполнение) показателей «Дорожной карты»

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Увеличение библиографических записей в | 0,05 |
| электронном каталоге на 1% и более - 50 баллов |  |
| Увеличение участников \* социально-досуговых | 0,05 |
| мероприятий на 1% и более - 50 баллов |  |
| Увеличение доли детей, привлеченных к занятию в творческих мероприятиях на 2% и более - 100 баллов | 0,1 |

12. Руководство кружком, клубом, участие в постановках кукольного театра

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| в зависимости от объема выполненных работ - до 100 | до 0,1 |
| баллов |  |
| отсутствие — 0 баллов | 0 |

13. Изготовление декораций, костюмов и других материалов для проведения спектаклей

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| в зависимости от объема выполненных работ - до 100 | до 0,1 |
| баллов |  |
| отсутствие — 0 баллов | 0 |

14. Стабильность состава участников клубных объединений (% обновления)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Выполнение планового показателя - 10 баллов | 0,01 |
| Увеличение количества участников на 1% и более - 50 | 0,05 |
| баллов |  |

15. Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 2 и более выступления - 50 баллов | 0,05 |
| Отсутствие - 0 баллов | 0 |
| 16. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей на качество предоставления библиотечных услуг и соблюдение принципов этики |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 0 жалоб - 10 баллов | 0,01 |
| наличие жалоб - 0 баллов | 0 |
| 17. Поиск, изучение и трансляция инновационных форм спецбиблиотекии методов работы |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 2 и более формы (в полугодие) - 20 баллов | 0,02 |
| 1 форма - 10 баллов | 0,01 |
| 0-0 баллов | 0 |

18. Реализация маркетинговых проектов в сфере культуры, досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование) подкрепленных отчетом.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 2 и более формы - 30 баллов | 0,03 |
| 1 форма - до 10 баллов | 0,01 |
| 0-0 баллов | 0 |

19. Использование ИКТ при проведении мероприятий

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 75-100% массовых мероприятий, закрепленных за | 0,05 |
| библиотекарем, с использованием ИКТ - 50 баллов |  |
| 50-75% - 10 баллов; | 0,01 |
| 0-50% - 0 баллов | 0 |
| 75-100% проведенных методических мероприятий с | 0,06 |
| ИКТ - 60 баллов |  |
| 50-75% - 20 баллов; | 0,02 |
| 0-50% - 0 баллов | 0 |

20. Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя’ | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более -до 100 баллов 0-0 баллов | до 0,1 0 |

21. Осуществление творческой работы (программы-проекты)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 работа - 100 баллов | 0,1 |
| 2 работы и более до 300 баллов | 0,3 |
| 0-0 баллов | 0% |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального |
|  | повышающего коэффициента |
| Выполнение - 10 баллов | 0,01 |
| Невыполнение - 0 баллов | 0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Выполнение - 20 баллов Невыполнение - 0 баллов | 0,020 |

24. Использование нестационарных формы обслуживания (НА)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| обслуживание 25-30 инвалидов на дому - 30 баллов | 0,03 |
| обслуживание 15-20 инвалидов - 20 баллов | 0,02 |
| обслуживание 5-10 инвалидов - 10 баллов | 0,01 |
| отсутствие обслуживания инвалидов на дому - 0 | 0 |
| баллов |  |

25. Использование нестационарных формы обслуживания (ЗА)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| обслуживание 25-30 инвалидов- 30 баллов | 0,03 |
| обслуживание 15-20 инвалидов - 20 баллов | 0,02 |
| обслуживание 5-10 инвалидов - 10 баллов | 0,01 |
| отсутствие обслуживания- 0 баллов | 0 |
| 26. Работа с задолжниками |
| Количество баллов за выполнение показателя | Процент персонального |
|  | повышающего коэффициента |
| Наличие работы с задолжниками - 20 баллов | 0,02 |
| Отсутствие работы с задолжниками - 0 баллов | 0 |

27. Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, стажировках (с получением документа)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более -до 40 баллов 0-0 баллов | до 0,04 0 |

28. Руководство филиалами и библиотечными пунктами

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Количество выездов в филиалы и библиотечные | 0,1 |
| пункты 100 баллов |  |
| Количество подготовленных аналитических справок до | до 0,2 |
| 200 баллов |  |
| Организация и проведение мероприятий по | до 0,2 |
| повышению квалификации до 200 баллов |  |
| Индивидуальное консультирование до 200 баллов | до 0,2 |

29. Проведение консультаций для сети ТОСБС и других систем (культура, образование, социальное развитие)

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более - 100 баллов | 0,1 |
| 0-0 баллов | 0 |

30. Подготовка и реализация проектов, направленных на повышение качества услуг и имиджа библиотеки

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более - 100 баллов | 0,1 |
| 0-0 баллов | 0 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| В зависимости от объема выполненной работы - до 30 | до 0,03 |
| баллов |  |
| Отсутствие участия - 0 баллов | 0 |

32. Привлечение внебюджетных средств для проведения социально-культурных мероприятий

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Мероприятие и более - 50 баллов | 0,05 |
| Отсутствие - 0 баллов | 0 |

33. Анализ и оценка деятельности отдельных библиотек в системе ТОСБС

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 командировка с целью изучения работы и оказания | 0,01 |
| методической помощи - 10 баллов |  |
| 0-0 баллов | 0 |

34. Информационное обеспечение развития системы ТОСБС. Оказание консультативно - методической и практической помощи.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя  | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Подготовка лекций и консультаций: 1 и более- до 200 баллов | до 0,2 |
| 0-0 баллов | 0 |
| Проведение практикумов и стажировок: 1 и более- до 300 баллов | до 0,3 |
| 0-0 баллов | 0 |
| Подготовка практических занятий: 1 и более- до 200 баллов | до 0,2 |
| 0-0 баллов | 0 |
| Подготовка методических пособий: 1 и более - до 100 баллов | до 0,1 |
| 0-0 баллов | 0 |
|  |  |

35. Организация библиотечного обслуживания удаленных пользователей, в т. ч. жителей гг. Керчь и Феодосия и др.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| обслуживание 5-10 инвалидов - 20 баллов отсутствие обслуживания- 0 баллов | 0,020 |

36. Информационное обслуживание пользователей

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Информирование в режиме on-line на сайте библиотеки 50 баллов | до 0,05 |

37. Использование системы МБА

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Получено документов из других библиотек от 20 | 0,02 |
| единиц и более - 20 баллов |  |
| Выдано документов другим библиотекам от 20 единиц |  |
| и более - 20 баллов | 0,02 |

38. Разработка программ, проектов, направленных на развитие структуры библиотеки, отделов, филиалов

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более- до 200 баллов 0-0 баллов | до 0,2 0 |

39. Работа с электронными ресурсами

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Периодичность размещения информации на web-сайте библиотеки (ежемесячно, еженедельно) - 20 баллов | 0,02 |
| Ежеквартально | 0 |
| Увеличение количества записей электронного каталога других баз данных, создаваемых библиотекой - 30 баллов | 0,03 |
| Отсутствие динамики | 0 |
| Создание (ведение) электронных ресурсов (БД) по профилю деятельности структурного подразделения - 30 баллов | 0,03 |
| Организация работы страницы на сайте (участие в /наполнении сайта) - 20 баллов | 0,02 |
| Посещение сайта библиотеки на уровне предыдущего года и выше - 10 баллов | 0,01 |
| Динамика отрицательная - 0 баллов | 0 |
| Количество виртуальных справок и консультаций на уровне предыдущего года и выше - 10 баллов | 0,01 |
| Динамика отрицательная (отсутствие динамики) - 0 баллов | 0 |

40. Повышение профессиональной квалификации специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Краткосрочная профессиональная переподготовка (курсы) - 50 баллов | 0,05 |
| Обучение в профильном средне-специальном учебном заведении - 100 баллов | 0,1 |
| Обучение в профильном высшем учебном заведении - 200 баллов | 0,2 |
| 41. Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями |
|  |  |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 1 и более- до 100 баллов | до 0,1 |
| 0-0 баллов | 0 |
| 42. Техническое обслуживание оснащения библиотеки |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального |

|  |  |
| --- | --- |
|  | повышающего коэффициента |
| Масштабность по количеству единиц обслуживаемой техники: |  |
| до 10 ед. -100 баллов | 0,1 |
| от 11 до 20 ед.- 200 баллов | 0,2 |
| свыше 20 ед. - 300 баллов | 0,3 |
| Инициирование новых форм/модернизация библиотечной деятельности - 50 баллов | 0,05 |
| Обеспечение работоспособности аппаратной и программной частей оборудования библиотеки (отсутствие претензий работников библиотеки и замечаний со стороны руководства.) -100 баллов | од |
| Участие в организации и техническое сопровождение мероприятий библиотеки - 50 баллов | 0,05 |
| Проведение мелкого текущего ремонта компьютерной техники - 100 баллов | 0,1 |
| Замена вышедшего из строя оборудования, модернизация существующих ПК до 200 баллов | 0,2 |
| Участие в проведении занятий компьютерной грамотности для пользователей библиотеки -50 баллов | 0,05 |
| Стажировки на местах для работников библиотеки - 20 баллов | 0,02 |
| Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок в подразделениях библиотеки - 50 баллов | 0,05 |

43. Работа по хозяйственному обслуживанию библиотеки и ее подразделений.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Содержание имущества библиотеки в надлежащем состоянии - 100 баллов | 0,1 |
| Сохранность вверенных материальных ценностей и четкое исполнение инструкций по противопожарной, технической безопасности - 20 баллов | 0,02 |
| Участие в разгрузочно-погрузочных работах - 10 баллов | 0,01 |
| Обеспечение выполнения требований и норм пожарной, электробезопасности - 50 баллов | 0,05 |
| Обеспечение усиленного контроля за соблюдение норм ГО и ЧС, пожарной безопасности - 40 баллов | 0,04 |

|  |  |
| --- | --- |
| Организация обучения коллектива библиотеки знаниям и навыкам безопасности труда до 300 баллов | 0,3 |
| Наличие в библиотеке системы наглядного информирования по охране труда - 30 баллов | 0,03 |
| Анализ эффективности и правильности расходования нефинансовых активов. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок - 50 баллов | 0,05 |
| Обеспечение рабочего состояния первичных средств пожаротушения и надлежащего состояния запасных выходов - 50 балловОбеспечение беспрепятственного доступа во все | 0,05 |
| помещения библиотеки на случай возникновения ЧС - 50 баллов | 0,05 |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ до 100 баллов | 0,1 |
| Сохранность нефинансовых активов - 30 баллов | 0,03 |
| Своевременное списание активов - 30 баллов | 0,03 |
| Обеспечение бесперебойной работы приборов учета энергоносителей и водоснабжения - 20 баллов | 0,02 |
| Отсутствие (со стороны сотрудников) жалоб на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия - 30 баллов | 0,03 |
| Поддержание систем жизнеобеспечения библиотеки в исправном состоянии. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин- 30 баллов | 0,03 |
| Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и имущества (поручни, бордюры, вывеска, зеленые насаждения) - 10 баллов | 0,01 |

44. Осуществление финансовой деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Соблюдение сроков исполнения | од |
| документации - 100 баллов |  |
| Контроль за атомным использованием, | 0,1 |
| материальных и финансовых ресурсов, |  |
| сохранность собственности библиотеки -100 баллов |  |
| Соблюдение финансовой дисциплины - 100 баллов | 0,1 |
| Качество исполнения служебных заданий, соблюдение сроков статистической | 0,2 |
| отчетности до 200 баллов |  |
| Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации - 10 баллов | 0,01 |

45. Осуществление уборки помещений библиотеки и прилегающей территории

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| Содержание в образцовом порядке территории библиотеки -250 баллов | 0,25 |
| Содержание в образцовом состоянии и рациональное расходование уборочного инвентаря и материалов - 50 баллов | 0,05 |
| Оперативность уборки территории в период непогоды - 250 баллов | 0,25 |
| Своевременное ведение работы по облагораживанию территории обрезке кустарников, содержание цветников -300 баллов | 0,3 |
| Творческий подход, дизайнерские решения при оформлении «зеленой» зоны библиотеки - 200 баллов | 0,2 |
| Содержание в чистоте закреплённых за работником помещений - 250 баллов | 0,25 |
| Оперативная уборка во время/ после крупных мероприятий библиотеки/ремонта помещений и т.д. - 200 баллов | 0,2 |
| Уборка 1 туалета - 250 баллов | 0,25 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения - 100 баллов | од |
| Отсутствие замечаний и нареканий со стороны руководства и сотрудников к уборке прилегающей территории - 50 баллов | 0,05 |

46. Выполнение разовых поручений администрации библиотеки, превышающих должностные обязанности

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| в зависимости от объема выполненных работ - 50 | 0,05 |
| баллов |  |
| отсутствие - 0 баллов | 0 |

47. Участие в проведении общественных социально-значимых акций

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| в зависимости от степени участия - до 100 баллов отсутствие - 0 баллов | До 0,10 |

48. Соблюдение режима работы библиотеки

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за выполнение показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
| 0 жалоб - 10 баллов наличие жалоб - 0 баллов | 0,010 |