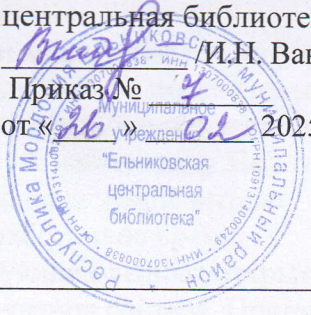


Рассмотрено Общим собранием работников МУ «Ельниковская центральная библиотека»	Согласовано Председатель объединённой первичной профсоюзной организации работников учреждений культуры Ельниковского муниципального района Республики Мордовия « <u>26</u> » <u>02</u> 2025г <u>Чекурина</u> / О.А. Чекурина /	Утверждено Директор Муниципального учреждения «Ельниковская центральная библиотека» <u>И.Н. Ванина</u> / Приказ № <u>7</u> от « <u>26</u> » <u>02</u> 2025г. 
---	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения «Ельниковская центральная библиотека»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда МУ «Ельниковская центральная библиотека» (далее Учреждение).
- 1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.
- 1.3 Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.
- 1.4 Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает выплаты по результатам труда всем категориям работников.
- 1.5 С целью выработки объективных предложений руководителя Учреждения по оценки результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, создается Комиссия.
- 1.6 Корректировка настоящего Положения может производиться по мере необходимости.

2. Организация деятельности Комиссии

- 2.1 Основными задачами Комиссии являются:
 - оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
 - рассмотрение, одобрение либо отклонение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей выплат стимулирующего характера;
 - подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.
- 2.2 Состав Комиссии определяется самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

2.3 В состав Комиссии включаются:

- директор учреждения;
- член первичной профсоюзной организации;
- член коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.4 Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов, пояснительных записок и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5 Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.4 Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Учреждения, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.5 Заседание Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

3. Виды, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера:

В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3.2 Премия по итогам работы (ежемесячная, годовая);

3.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Ельниковского района Республики Мордовия, Министра культуры Республики Мордовия, директора Учреждения), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общереспубликанских мероприятий, мероприятий сферы культуры целевых программ.

Размер единовременной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования единовременных выплат за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в результате временной нетрудоспособности работников учреждения и вакантных ставок.

3.5 Премия по итогам работы (далее-ежемесячная, годовая премия) выплачивается с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в Приложении 1 к настоящему Положению.

- единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения – премии к окладу (приложение - №2 к настоящему Положению)

-стимулирующие выплаты по приказу руководителя (Приложение 3 к настоящему Положению)

3.6 Начисление производится приказом Директора Учреждения, который издается на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику организации;
- процентного выполнения плановых показателей профессиональной деятельности работника за прошедший период;
- протокола заседания Комиссии, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного месяца.

Плановые значения ежемесячной премии для работников Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

№ пп	Категория персонала	Плановый размер ежемесячной премии, в % от базового должностного оклада
1.	Работники, занимающие должности, относящиеся к профессионально-квалифицированным группам: «Должности руководящего состава учреждений культуры»	до 40
2.	Работники, занимающие должности, относящиеся к профессионально-квалифицированным группам: «Должности работников культуры, ведущего звена, с производным наименованием «заведующий», «главный»	до 40
3	Работники, занимающие должности, относящиеся к профессионально-квалифицированным группам: «Профессии рабочих культуры первого уровня»	до 40

3.7 Работникам, не выполнившим критерии эффективности, получившим в данном месяце взыскания, другие нарушения премии не назначаются или начисляются не полностью. Ежемесячная премия не назначается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный месяц.

3.8 Размер ежемесячной премии может быть снижен в случае:
 нарушения трудовой или производственной дисциплины;
 невыполнения должностных инструкций;
 ухудшения качества оказываемой услуги;
 нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
 нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
 наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
 необеспечение сохранности имущества.

3.9 Порядок уменьшения размера или не начисления ежемесячной премии:
 -пропорционально выполнению финансового плана;

3.10 Премия не начисляется работникам учреждения, имеющим в отчетном периоде дисциплинарное взыскание хотя бы по одному из оснований за:

появление на работе в нетрезвом виде;
 лица, совершившие прогул без уважительной причины;
 невыполнение должностных инструкций.

3.11 Размер премии уменьшается за:
 нарушение противопожарного режима-на 10%;
 производственные упущения-на 10%;
 нарушения общественного порядка-на 10%.

3.12 Размер премии уменьшается до 20% хотя бы по одному из оснований за:
 необеспечение сохранности имущества;
 наличия обоснованных устных и письменных жалоб, докладных.

3.13 Снижение премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Снижение размера премии работнику производится на основании приказа руководителя или учредителя учреждения с указанием причин не начисления или уменьшения размера премии.

3.14 Начисление ежемесячной премии производится на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается премия размер премии по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- протокол заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются показатели деятельности работников по итогам работы за месяц, индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику.

3.15 При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- проведение внеплановых мероприятий в течении месяца, участие в выполнении важных работ и заданий;
- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- интенсивность и напряженность работы, расширение зоны обслуживания;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации в республиканских и муниципальных программ.

3.17 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы неограниченно.

4.Иные стимулирующие выплаты

4.1 Работникам Учреждения при наличии бюджетных средств могут осуществляться иные виды выплат стимулирующего характера:

- к празднованию Международного женского дня 8 Марта, Дня библиотекаря;
- к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию: (55, 60, 65 лет);
- длительное лечение, операция (при наличии справки);
- тяжёлое материальное положение, вызванное утратой или повреждением имущества в результате стихийных бедствий или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, крупные кражи и пр.);
- погребение (близкий родственник).

4.2. Иные выплаты не являются вознаграждением за труд и направлены на социальную поддержку работников Учреждения» и соблюдение их прав

5.Заключительные положения

5.1 Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить непредусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

7.2.Настоящее Положение может быть отменено только приказом директора Учреждения по согласованию с высшим коллегиальным органом управления Учреждения - общим собранием.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к «Положению о порядке,
условиях и размерах выплат стимулирующего
характера, устанавливаемых и выплачиваемых
работникам МУ «Ельниковская центральная библиотека,
утверждённое приказом № от « »
_____ 2025 года

Рейтинговый лист заведующего отделом обслуживания читателей

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Выполнение плановых показателей	20		
2	Публикация и освещение деятельности отдела в СМИ	10		
3	Выполнение дополнительной работы по другой профессии	20		
4	Увеличение количества проведённых мероприятий	10		
5	Оказание консультативной, методической помощи библиотекам	10		
6	Качественное обслуживание и проведение массовых мероприятий	10		
7	Организация работы клуба	20		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист библиотекаря абонемента, читального зала

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Выполнение плановых показателей	20		

2	Внедрение новых форм и инноваций в работу библиотек	10		
3	Выполнение дополнительной работы по другой профессии	20		
4	Качественное обслуживание и участие в проведении культ.-мас. мероприятий	10		
5	Участие в проведении метод. семинаров, ШПО, мастер – классов для библиотекарей всех структурных подразделений.	10		
6	Активность, инициатива, творчество работника	10		
7	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	20		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист библиотекаря сельской библиотеки

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Выполнение плановых показателей	20		
2	Качественное обслуживание и участие в проведении культ.-мас. мероприятий	20		
3	Активность, инициатива, творчество работника	10		
4	Внедрение новых форм и инноваций в работу библиотек	10		
5	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	20		

6	Выполнение дополнительной работы по другой профессии	20		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист заведующего информационно – библиографическим отделом

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Издание собственной продукции на всех видах носителей	20		
2	Публикация и освещение деятельности отдела в СМИ	10		
3	Качественное обслуживание и участие в проведении культ. – масс. мероприятий	20		
4	Оперативное информационное библиограф. обслуживание потребителей информации	20		
5	Оказание консультативной, метод. помощи библиотекам	10		
6	Активность, инициатива, творчество работника	10		
7	Биб. – библиографическое обслуживание соц.- незащищенных категорий населения.	10		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист библиотекаря отдела комплектования и обработки литературы

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя

1	Регулярное редактирование централ. и сводных каталогов и постоянный контроль за состоянием СБА во всех структурных подразделениях Учреждения	20		
2	Учёт и качественная обработка поступающей литературы	20		
3	Выполнение дополнительной работы по другой профессии	20		
4	Осуществление руководства текущим комплектованием и докомплектованием единого фонда	20		
5	Оказание консультативной, методической помощи работникам всех структурных подразделений учреждения	10		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	10		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист заведующего методическим отделом

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Организация и проведение метод. семинаров, ШПО, мастер-классов для библиотекарей всех структурных подразделений.	20		
2	Публикация и освещение деятельности отдела в СМИ	10		

3	За выполнение особо важных заданий МК РМ, руководителя учреждения	10		
4	Издание собственной продукции на всех видах носителей	20		
5	Оказание консультативной, методической помощи библиотекам	10		
6	Участие в республиканских районных конкурсах	10		
7	Активность, инициатива, творчество работника	10		
8	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	10		
	ИТОГО	100		

Рейтинговый лист главного библиотекаря районной детской библиотекой

№ п/ п	Критерии	Значимость критерия, баллов		
			факт	% исполнения показателя
1	Выполнение плановых показателей	20		
2	Публикация и освещение деятельности отдела в СМИ	10		
3	Участие в республиканских, районных конкурсах	10		
4	Увеличение количества проведённых мероприятий	10		
5	Оказание консультативной, методической помощи библиотекам	20		
6	Активность, инициатива, творчество работника	20		
7	За выполнение особо важных заданий МК РМ, руководителя учреждения	10		
	ИТОГО	100		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к «Положению о порядке,
условиях и размерах выплат стимулирующего
характера, устанавливаемых и выплачиваемых
работникам МУ «Ельниковская центральная библиотека»,
утверждённое приказом № от « »
_____ 2025 года

Перечень показателей для единовременных стимулирующих выплат
работникам МУ «Ельниковская центральная библиотека»

№	Наименование показателя	% от БДО
1	За организацию и проведение: -республиканских мероприятий; -районных мероприятий; - внутри библиотечных мероприятий	До 100% До 70% До 40%
2	За подготовку и успешное представление методических материалов на: -республиканском уровне (конкурсы, выставки) -муниципальном уровне (конкурсы, выставки)	До 100% До 70%
3	За участие в конкурсах профессионального мастерства: -республиканский уровень; -муниципальный уровень; - учрежденческий уровень	До 100% До 70% До 40%
4	За успешную подготовку детей к смотрам, конкурсам: -республиканский уровень; -муниципальный уровень; -учрежденческий	До 100% До 70% До 40%
5	За долголетний труд в системе и вклад в развитие библиотечного дела, в связи с юбилеем, уходом на пенсию	до 120%
6	За хорошую организацию работы по благоустройству территорий в летний период, по проведению субботника.	До 50%
7	Премии к государственным праздникам	До 50%
8	За участие в общественной деятельности (работа в комиссии, жюри конкурсов)	До 30%
9	Повышение квалификации уровня образования (прохождение курсов, участие в обучающих вебинарах, научно- практических конференциях)	До 50%
10	За обобщение передового опыта, создание и внедрение в практику работы программ, инновационных технологий.	До 100%
11	Работа по проекту «Пушкинская карта»	До 50%
12	Работа на платформе НЭБ	До 50%
13	За работу в общественном государственном движении детей и молодежи «Движение первых»	До 50%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к «Положению о порядке,
условиях и размерах выплат стимулирующего
характера, устанавливаемых и выплачиваемых
работникам МУ «Ельниковская центральная библиотека»,
утверждённое приказом № от « »
_____ 2025 года

Перечень показателей для стимулирующих выплат по приказу
работникам МУ «Ельниковская центральная библиотека»

№	Наименование показателя	% от БДО
1	Работа в компоненте ПОС Госпаблик, ВК, Госпаблик ВК	До 65%
2	Работа на платформе АИС статистика (ежемесячно)	До 30%
3	Работа на сайте Национальная книжная платформа, ПРО Культура	До 30%
4	Работа на платформе Библиотеки России детям по ЦБС, ГИС Энергоэффективность - 1 раз в год	До 30%
5	За ведение сайта учреждения	До 65%

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью _____ листов

Должность _____

МУ «Ельнинковская центральная библиотека»

Подпись _____ / И.Н. Ванина /

