



Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее - Положение) МБУ «МБС Майкопского района» разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ, Уставом МБУ «МБС Майкопского района» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Премирование направлено на материальное стимулирование с целью повысить производительность труда и способствовать выполнению плановых показателей.

2. Порядок и условия премирования работников муниципального учреждения

2.1. 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 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

2.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Приказе. В муниципальном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2.3. Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

2.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципального учреждения за общие результаты труда по итогам работы, исходя из экономии образовавшегося фонда оплаты

труда, подведение итогов оформляется протоколом комиссии (положение о комиссии прилагается).

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником муниципального учреждения 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 муниципального учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- другие показатели.

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 работника муниципального учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно в размере до 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея, Министерством культуры Республики Адыгея, Главой Администрации муниципального образования;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея, Главой Администрации муниципального образования.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

2.3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам муниципального учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.5. Премия к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно в размере до 3 окладов.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

3.1. Положением предусматривается установление к окладам работников МБУ «МБС Майкопского района» повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.2. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанных повышающих коэффициентов к окладу.

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

3.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников МБУ МБС «Майкопского района» приведены в пунктах 3.6. – 3.8. настоящего раздела.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУ «МБС Майкопского района» персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 300 процентов оклада.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам МБУ «МБС Майкопского района»:

- в учреждениях, являющихся методическим центром для муниципальных учреждений культуры, – в размере до 0,10;

3.8. Повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников учреждений, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.9. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1. Ведущий	до 0,20
2. Высшая категория	до 0,15
3. Первая категория	до 0,10

4. Вторая категория	до 0,05
---------------------	---------

3.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам МБУ «МБС Майкопского района», занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,25
2. Ведущий (старший)	до 0,20
3. Высшая категория	до 0,15
4. Первая категория	до 0,10
5. Вторая категория	до 0,05
6. Третья категория	до 0,03

3.11. Положением предусматривается установление работникам МБУ «МБС Майкопского района» выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

3.12. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя МБУ «МБС Майкопского района» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений МБУ «МБС Майкопского района», главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях МБУ «МБС Майкопского района», – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.13. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.14. – 3.17. настоящего раздела.

3.14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБУ «МБС Майкопского района» за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – в пределах 300 процентов.

3.15. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 5 %
- от 5 до 10 лет - 10%
- более 10 лет - 15%.

3.16. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

- до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

- до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

3.17. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4. Заключительные положения

4.1. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

4.2. Контроль за исполнением настоящего Положения оставляю за собой.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников МБУ «МБС Майкопского района».

5. Критерии оценки эффективности деятельности работников (прилагаются)

	Факт участия-сумма	
	По факту - Отсутствие больничных листов	
За непрерывный стаж работы на данном предприятии	По факту- Основание- Трудовая книжка	5
Поощрение Наличие почетных грамот, благодарственных писем вышестоящих инстанций: Районного, Республиканского, Межрегионального, Международного уровня	По факту	5
Кадровая политика Наличие высшего и среднего специального образования	По факту- Диплом	5
Наличие планов работы, систематическое ведение документации. Своевременность и достоверность статистических отчетов. Замечания по ведению документации(-)	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм ведения документации	5
Максимальное количество баллов		100
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенного на него функций (-).	По мере нарушения	-10
Невыполнение приказов и распоряжений руководителя МБУ «МБС Майкопского района»(-)	По мере нарушения	-10
	По мере нарушения	-10
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение охраны труда и санитарии (-).		
Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде Наличие обоснованных жалоб на работника	Увольнение	
	По мере нарушения	-10

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности библиографа

Условия получения выплаты	Норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
Работа с читателями: индивидуальная и массовая: Организация книжных выставок. Участие в конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге. Выработка у читателей умения учиться, искать информацию	Согласно плана	10
Справочно-библиографическая работа. Оформление тематических и информационных справок, ознакомление членов коллектива с новинками методической литературы	Кол-во оформленных справок, стендов	10
Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью	По факту	10
Профессионализм. Выступление на методических мероприятиях, повышение самообразования, курсы повышения квалификации Разработка методических материалов	Кол-во публикаций, выступлений, разработок	10
Общественная активность. Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы). Общественные нагрузки: члены комиссий, члены профсоюзного комитета	Факт участия Инициативность	10
Повышение имиджа учреждения: разработка и выпуск памяток, буклетов, размещение рекламной продукции на сайтах, стендах.	Факт участия - личный вклад, письменные: Дипломы, грамоты, благодарности Результативность	10
Организация и проведение мероприятий для библиотечных работников	Факт участия- Республика Район	10
Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах	Библиотека	

Соблюдение норм здорового образа жизни Отсутствие больничных листов	Факт участия-сумма По факту - Отсутствие больничных листов	
За непрерывный стаж работы на данном предприятии	По факту- Основание- Трудовая книжка	10
Поощрение Наличие почетных грамот, благодарственных писем вышестоящих инстанций: Районного, Республиканского, Межрегионального, Международного уровня	По факту	5
Кадровая политика Наличие высшего и среднего специального образования Внедрение инноваций.	По факту- Диплом По мере необходимости	5 5
Наличие планов работы, систематическое ведение документации, в соответствии с требованиями. Своевременность и достоверность предоставления статотчетов. Замечания по ведению документации(-)	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм ведения документации	5
Максимальное количество баллов		100
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенного на него функций (-). Невыполнение приказов и распоряжений руководителя МБУ «МБС Майкопского района»(-)	По мере нарушения По мере нарушения	-10 -10
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение охраны труда и санитарии (-).	По мере нарушения	-10
Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	Увольнение	
Наличие обоснованных жалоб на работника	По мере нарушения	-10

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности
заведующей библиотекой**

Условия получения выплаты	Норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
Работа с читателями. Увеличение количества библиотечных услуг. Участие в конкурсах. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге. Выработка у читателей умения учиться, искать информацию	Согласно плана	10
Работа по сохранению библиотечного фонда. Учет фонда. Поддержание санитарных норм в библиотеке.	Постоянно	10
Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью	По факту	10
Профессионализм Подготовка публикаций для газеты, сайта. Повышение самообразования, курсы повышения квалификации Разработка методических материалов	Кол-во публикаций, выступлений, разработок	10
Общественная активность. Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы). Общественные нагрузки: члены комиссий, члены профсоюзного комитета	Факт участия Инициативность	10
Повышение имиджа учреждения Организация, проведение и участие в , программах, конкурсах.	Факт участия - личный вклад, письменные Дипломы, грамоты, благодарности	10
Организация и проведение мероприятий для библиотечных работников	Факт участия- сценарий	5
Организация, проведение и участие в программах, конкурсах.	Факт участия- сценарий	5
Организация и проведение мероприятий для библиотечных работников	Факт участия- Республика Район	5
Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах	Библиотека Результативность:	5
Подготовка детей к конкурсам, фестивалям		
Привлечение спонсорской помощи, услуги		

Соблюдение норм здорового образа жизни Отсутствие больничных листов	Факт участия-сумма По факту - Отсутствие больничных листов	
За непрерывный стаж работы на данном предприятии	По факту- Основание-Трудовая книжка	10
Поощрение Наличие почетных грамот, благодарственных писем вышестоящих инстанций: Районного Республиканского Межрегионального Международного уровня	По факту	5
Кадровая политика Наличие высшего и среднего специального образования	По факту- Диплом	5
Наличие планов работы, систематическое ведение документации, в соответствии с требованиями. Своевременность и достоверность статотчетов.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм ведения документации	10
Максимальное количество баллов		100
Замечания по ведению документации(-)	По мере нарушения	-10
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций (-).	По мере нарушения	-10
Невыполнение приказов и распоряжений руководителя МБУ «МБС Майкопского района»(-)	По мере нарушения	-10
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение охраны труда и санитарии (-).	Увольнение	
Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	По мере нарушения	-10
Наличие обоснованных жалоб на работника		

Отсутствие больничных листов	По факту - Отсутствие больничных листов	
За непрерывный стаж работы на данном предприятии	По факту- Основание- Трудовая книжка	10
Поощрение Наличие почетных грамот, благодарственных писем вышестоящих инстанций: Районного Республиканского Межрегионального Международного уровня	По факту	5
Кадровая политика Наличие высшего и среднего специального образования	По факту- Диплом	5
Наличие планов работы, систематическое ведение документации, в соответствии с требованиями. Своевременность и достоверность статотчетов.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм ведения документации	5
Максимальное количество баллов		100
Замечания по ведению документации(-)		
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него функций (-).	По мере нарушения	-10
Невыполнение приказов и распоряжений руководителя МБУ «МБС Майкопского района»(-)	По мере нарушения	-10
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение охраны труда и санитарии (-).	По мере нарушения	10
Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	Увольнение	
Наличие обоснованных жалоб на работника	По мере нарушения	-10

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности
сотрудников методического отдела**

Условия получения выплаты	Норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
<p>Методическая работа. Методическая</p> <p>Оформление тематических и информационных материалов, ознакомление членов коллектива с новинками методической литературы.</p> <p>Организация книжных выставок. Участие в конкурсах. Предоставление методических и материалов и сценарных разработок</p>	<p>Согласно плана</p> <p>По факту</p>	15
<p>Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью</p>	По факту	10
<p>Внедрение инновационных технологий. Размещение на сайтах материалов в электронном виде</p>	Еженедельно	5
<p>Профессионализм</p> <p>Подготовка публикаций для газеты. Выступление на методических мероприятиях в своей библиотеке, организации образования, курсы повышения квалификации Разработка методических материалов</p>	По мере необходимости	10
<p>Общественная активность.</p> <p>Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы).</p> <p>Общественные нагрузки: члены комиссий, члены профсоюзного комитета</p>	<p>Факт участия</p> <p>Инициативность</p>	10
<p>Повышение имиджа учреждения</p> <p>Организация, проведение и участие в проектах, программах, конкурсах.</p>	<p>Факт участия - личный вклад, письменные Дипломы, грамоты, благодарности</p> <p>. Результативность</p>	10
<p>Организация и проведение мероприятий для библиотечных работников</p> <p>Организация, проведение и участие в проектах, программах, конкурсах.</p> <p>Организация и проведение мероприятий для библиотечных работников</p> <p>Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах</p>	<p>Факт участия- сценарий</p> <p>Факт участия- сценарий</p> <p>Факт участия-Всероссийский Республика Район</p> <p>Библиотека</p>	5

Подготовка детей к конкурсам, фестивалям Услуги, гранты Соблюдение норм здорового образа жизни Отсутствие больничных листов	Результативность: Факт участия По факту - Отсутствие больничных листов	10
За непрерывный стаж работы на данном предприятии	По факту - Основание-Трудовая книжка	10
Поощрение Наличие почетных грамот, благодарственных писем вышестоящих инстанций: Районного республиканского Российского Международного уровня	По факту	5
Кадровая политика Наличие высшего и среднего специального образования	По факту- Диплом	5
Наличие планов работы, систематическое ведение документации, в соответствии с требованиями. Своевременность и достоверность статистических и информационных отчетов.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм ведения документации	5
Максимальное количество баллов		100
Замечания по ведению документации(-) Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него функций (-). Невыполнение приказов и распоряжений руководителя МБУ «МБС Майкопского района»(-)	По мере нарушения По мере нарушения	-10 -10
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, нарушение охраны труда и санитарии (-). Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде Наличие обоснованных жалоб на работника	По мере нарушения Увольнение По мере нарушения	-10 10