

**Положение о критериях оценки эффективности деятельности библиотекарей
МБУК «ЦБС» Красночетайского муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников МБУК «Централизованная библиотечная система» Красночетайского муниципального округа, Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ библиотечными работниками по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности библиотечных работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов библиотечной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности библиотечных работников являются:

1.4.1. проведение системной самооценки библиотечного работника собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

1.4.2. обеспечение внешней экспертной оценки библиотечного труда;

1.4.3. усиление материальной заинтересованности библиотечных работников в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности библиотечного работника, направлено на повышение качества библиотечных услуг, предоставляемых пользователям библиотеки.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности библиотечных работников.

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты работникам, имеющим почетные звания;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам года.

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа:

а) персонала учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций, мониторинговых, социологических исследований, экспедиций и других мероприятий;

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 100 процентов от оклада.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения. Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам. Максимальным размером выплата надбавки за качество выполняемых работ не ограничена;

б) за наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

народный артист (художник) СССР, народный артист (художник) РСФСР, народный артист (художник) Российской Федерации – до 75% от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный артист (художник) Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, народный артист (писатель, поэт, художник) Чувашской Республики – до 50% от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств, артист (художник), заслуженный работник культуры Чувашской Республики – до 40% от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

2.1.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации;

работникам учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;
при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;
при выслуге лет свыше 20 лет – 25 процентов.

2.1.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующей профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предельными размерами не ограничены.

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Порядок, условия и конкретный размер премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в соответствии с разделом III – IV настоящего Положения. Конкретный размер стимулирующих выплат для каждого работника учреждения устанавливается приказом руководителя, а для руководителя – на основании распоряжения учредителя.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

2.3. Установлений условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.4. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

3. Порядок, условия и размеры премиальных выплат по итогам работы.

3.1. Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных показателей эффективности деятельности муниципальных (бюджетных) учреждений культуры и критериев оценки эффективности работы их руководителей.

3.2. Распределение премиальных выплат по итогам работы производится согласно показателей и критериев, стимулирующих работника к достижению наибольших успехов в деятельности. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием руководителя и трудового коллектива, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. Руководитель учреждения готовит информацию о показателях результативности деятельности работников, являющуюся основанием для осуществления премиальных выплат по итогам работы в предыдущем квартале 4 раза в год (ежеквартально) для установления размеров премиальных выплат по итогам работы на предстоящий квартал (установленный размер премиальных выплат начисляется ежемесячно в течении следующего квартала).

3.5. При изменении численности и (или) показателей результативности деятельности работников в течении периода действия установленных премиальных выплат по итогам работы руководитель вправе пересмотреть показатели результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления премиальных выплат.

3.6. Размер премиальных выплат по итогам работы работникам рассчитывается ежеквартально по итогам работы в предыдущем квартале. Выплата осуществляется ежемесячно в течении трех месяцев последующего квартала. Стимулирующая выплата

устанавливается на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в данном Положении.

3.7. При определении размера премиальных выплат по итогам работы работникам каждому показателю суммарно устанавливается балльная оценка, в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

3.8. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в течение 5 дней, следующих за последним месяцем квартала производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий квартал) по всем показателям с учетом их весового коэффициента на каждого работника учреждения. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого конкретного работника и получается размер премиальных выплат по итогам работы каждому работнику. Установленные премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно в течение следующего квартала.

3.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премиальных выплат по итогам работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера премиальных выплат по итогам работы.

3.10. Размеры премиальных выплат по итогам работы для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются ежеквартально с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по итогам работы в предыдущем квартале за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы для руководителя учреждения устанавливаются администрацией Красночетайского муниципального округа, для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера - руководителем учреждения.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности библиотекаря

№	Условия назначения стимулирующих надбавок к заработной плате	Нормативы	Критерии оценки эффективности (балл)
1	2	3	4
I. Критерии оценки профессиональной деятельности руководителя			
1.	Выполнение норм основных показателей (число читателей, посещений, выдачи документов)	Читателей – _____ чел. Посещений – _____ Выдано документов из фонда ЦБС - _____	10
2.	Участие в республиканских и всероссийских конкурсных проектах	Не менее одного конкурса в год	15
3.	Своевременное предоставление планов, информации и отчетов по итогам	Ежегодно	

	деятельности	по необходимости	10
4.	Публикации и освещение деятельности библиотечной системы в СМИ, сайтах. Подписка на периодические издания	Регулярно в течение года	5
5.	Состояние учетной документации, каталогов и картотек	Определить на основе записей посещений	10
6.	Организация и участие в общественно-политических, социальных, культурных мероприятиях района	По мере необходимости	10
7.	Организация и проведение массовых мероприятий (заседания, поэтических клубов, презентации книг, краеведческого материала, встречи с писателями, поэтами), выставок	Не менее 1 раза в месяц	10
8.	Организация и проведение массовых мероприятий, выставок по Пушкинской карте	Не менее 1 раза в месяц	15
9.	Прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Наличие документа	5
10.	Отсутствие жалоб со стороны посетителей как центральной библиотеки, так и ее подразделений и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	Отсутствие официальных претензий, выговоров, замечаний.	5
11.	Благоустройство территорий библиотек, участие в районных экологических субботниках	По необходимости	5
Итого по разделу I: 100 баллов			
II. Критерии оценки профессиональной деятельности библиографа			
2.1.	Выполнение норм показателей библиотеки (число библиографических справок, индивидуальных и коллективных абонементов библиографической информации)	Согласно принятым норм	10
2.2.	Участие в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	Не менее 1 конкурса в год	15
2.3.	Организация и проведение массовых	Не менее 1	15

	мероприятий, выставок	мероприятия в месяц	
2.4.	Составление и выпуск библиографических пособий	1 раз в квартал	10
2.5.	Участие в общественно-политических, социальных, культурных мероприятиях района.	По мере необходимости	10
2.6.	Оперативность подготовки библиотечно-информационных справок	Согласно принятым норм	5
2.7.	Наличие высшего и среднего профессионального образования		5
2.8.	Отсутствие жалоб со стороны подразделений ЦБС и дисциплинарных взысканий со стороны руководства. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие выговоров и замечаний	до 5
2.9.	Участие в работе по благоустройству прилегаемой территории и районных субботниках	Отмечается на основе факта посещений.	до 5
Итого по разделу II :		85 баллов	
III. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности библиотекарей			
3.1.	Выполнение норм основных показателей число читателей, посещений, книговыдачи.	Читателей- по нормативам. Посещений – по нормативам. Книговыдачи – по нормативам в год.	10
3.2.	Участие в районных и республиканских конкурсах, акциях	Не менее одного раза в месяц	10
3.3.	Победа во всероссийских, республиканских, районных конкурсах	Определяется при наличии	10
3.4.	Своевременное предоставление планов, отчетов, информации	По необходимости	5
3.5.	Участие в общественно-политических, социальных, культурно-массовых	По необходимости	5

	мероприятиях.		
3.6.	Участие в разработке проектов для участия в реализации федеральных, республиканских целевых программ, грантовых конкурсах	При участии	10
3.7.	Состояние учетной документации, каталогов и картотек.	Определяется при проверке ежеквартально	10
3.8.	Наличие программы по краеведению	По итогам года	10
3.9.	Внедрение новых форм и методов работы.	Не менее 1 формы в год	5
3.10.	Организация и проведение массовых мероприятий, выставок по Пушкинской карте	Не менее 1 раза в квартал	15
3.11.	Прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки. Повышение квалификации.	Наличие документов.	5
3.12.	Наличие высшего и среднего профессионального образования		5
3.13.	Участие в учебно-методических мероприятиях (конференции, семинары, мастер-классы).	По мере необходимости	5
3.14.	Публикация и освещение деятельности учреждения в СМИ и на сайтах.	до 10 информации в месяц	5
3.15.	Подготовка и издание материалов: буклетов, брошюр и т.д.	систематически	от 5 до 15
3.16.	Отсутствие жалоб со стороны пользователей, дисциплинарных взысканий со стороны руководства. Соблюдение трудовой дисциплины.	Отсутствие выговоров, замечаний.	2
3.17.	Благоустройство территории библиотеки, воинских мемориалов, братских могил. Участие в экологических субботниках.	Определяется по факту посещения	За каждое участие – 1 балл
Итого по разделу III : 135 баллов			
IV. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности методиста районной библиотеки			
4.1.	Посещение филиалов с целью оказания методической помощи.	Посещение каждого филиала 1 раз в год	10

4.2.	Количество организованных и проведённых семинаров для сотрудников.	Не менее 6 раз в год	10
4.3.	Внедрение новых форм и методов работы.	Не менее 1 формы в год	5
4.4.	Методическая помощь библиотекарям на конкурсах (в области библиотечного дела).	По потребности	5
4.5.	Участие в конкурсной, проектной деятельности	Не менее 1 конкурса в год	10
4.6.	Публикации и освещение деятельности библиотеки в СМИ, на сайте. Своевременное размещение материала в АИС.	По мере надобности	5
4.7.	Прохождение в отчетном периоде подготовки, переподготовки, повышения квалификации.	Наличие документа	5
4.8.	Участие в общественно-политических, социальных и культурно-массовых мероприятиях района.	По мере необходимости	10
4.9.	Наличие высшего и среднего профессионального образования		5
	Своевременное предоставление отчетности, информации по итогам деятельности.	По мере необходимости	10
4.10.	Организация массовых мероприятий по Пушкинской карте	Не менее 1 раза в месяц	15
4.11.	Отсутствие жалоб со стороны подразделений ЦБС и дисциплинарных взысканий со стороны руководства. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие выговоров, замечаний.	5
4.12.	Благоустройство территории библиотеки, участие в районных экологических субботниках.	Определяется по факту посещения.	За каждое участие – 1 балл
Итого по разделу IV : 100 баллов			

Понижающие коэффициенты (все работники учреждений культуры)

1.1.	Невыполнение приказов и распоряжений начальника отдела культуры, организационно-распорядительных документов учреждения	по мере нарушения	1-10
1.2.	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностных обязанностей	по мере нарушения	1-10
1.3.	Нарушенное правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда	по мере нарушения	1-10
1.4.	Наличие обоснованных жалоб на работника	по мере нарушения	1-10
1.5.	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистической отчетности, замечания по ведению документации	по мере нарушения	1-10