

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «26» сентября 2023г.
№ 102/1

**Положение
по оценке эффективности работы работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная
система» города**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по оценке эффективности работы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Смоленска (далее - Положение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Администрации Смоленской области от 08.04.2013 № 237 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг сферы культуры Смоленской области», постановления Администрации города Смоленска от 17.04.2013 № 689-адм «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы города Смоленска, направленные на повышение эффективности сферы культуры», приказа управления культуры и туризма Администрации города Смоленска от 01.10.2013 № 118 «Об утверждении методических рекомендаций по стимулированию работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры и туризма Администрации города Смоленска с учетом примерных критериев оценки эффективности труда».

1.2. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться с учетом оценки эффективности работы работников учреждения, относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ (услуг);
- премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год.

1.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска», утвержденным постановлением Администрации города Смоленска от 07.06.2023 № 1425-адм, «Положением об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Смоленска, утвержденным приказом от 20.06.2023 № 71/1, настоящим Положением.

1.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения (за исключением руководителя) за высокие достижения в работе, выполнение особо важных и срочных работ (услуг), а также напряженность в труде.

1.2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью:

- стимулирования работника к совершенствованию профессиональной деятельности;
- проявления инициативы;
- новаторства;
- выполнения объема работ с меньшими затратами;
- повышения личного вклада в деятельность Учреждения.

1.2.4. Выплата отменяется при:

- не выполнении показателей муниципального задания;
- не исполнении обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушениях трудовой, штатной и финансово-хозяйственной дисциплин;
- предоставлении недостоверной учетной и отчетной информации;
- не выполнении правил по охране труда, пожарной безопасности;
- наличии штрафных санкций или административных взысканий.

1.2.5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом эффективности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска для стимулирования труда руководителей, и установленных в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

1.3. Выплата за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» города Смоленска, утвержденным приказом от 20.06.2023 № 71/1.

1. 4. Стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (услуг) могут выплачиваться из следующих источников:

- в пределах фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания после начисления окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат (выплаты за выслугу лет, надбавки за счет повышающего коэффициента по учреждению);

- дополнительных бюджетных средств, направленных на индексацию фонда оплаты труда, повышение заработной платы работников;

- внебюджетных средств Учреждения, направляемых на стимулирующие выплаты.

2. Порядок оценки эффективности работы работников учреждения

2.1. Оценка эффективности работы работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определить размеры стимулирующих выплат.

2.2. Определение показателей эффективности работы работников проводится на основе анализа с учетом:

- целей деятельности Учреждения;
- программы развития Учреждения;
- целей деятельности отдельных структурных подразделений;
- характера деятельности различных категорий работников;
- трудовых функций, закрепленных должностной инструкцией, отдельных категорий работников.

2.3. Показатели эффективности работы работников основываются на целевых показателях деятельности Учреждения, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска для стимулирования труда руководителей, и установленных в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

2.4. Целевые показатели деятельности Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению) формируются из целевых показателей деятельности каждого структурного подразделения.

2.5. С целью оценки эффективности работы работника в учреждении применяются критерии оценки эффективности к каждой должности, разработанные с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (Приложения № 2- 45 к настоящему Положению).

2.6. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения включают три направления (блока) и имеют оценку в баллах:

2.6.1. Основная деятельность с общей оценкой показателей в 70 баллов;

2.6.2. Исполнительская дисциплина с общей оценкой показателей в 20 баллов;

2.6.3. Работа с кадрами с общей оценкой показателей в 10 баллов.

2.7. В учреждении устанавливается следующий порядок оценки эффективности труда:

2.7.1. Оценочные листы на заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов общепрофессиональных должностей заполняются руководителем Учреждения;

2.7.2. Оценочные листы на работников структурных подразделений (библиотек, отделов) заполняются руководителем структурного подразделения.

2.7.3. Руководитель учреждения, руководители структурного подразделения представляют не позднее 5 числа расчетного периода оценочные листы, в которых содержатся критерии и сумма набранных баллов, на обсуждение оценочной комиссии, назначенной приказом руководителя учреждения.

2.7.4. Оценочная комиссия рассматривает оценочные листы с учетом результатов проверок деятельности библиотек (отделов) учреждения работниками инновационно-методического отдела, по результатам которых оценочная комиссия имеет право увеличить или уменьшить набранное работником количество баллов. В случае разногласий мнений, члены комиссии принимают решение большинством голосов, проводимого путем открытого голосования, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.7.5. Решение оценочной комиссии оформляется протоколом, являющимся основанием для начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.7.6. Протоколы оценочной комиссией для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предоставляются руководителю учреждения не позднее 10-го числа текущего месяца расчетного периода.

2.7.7. Оценка эффективности работы работников Учреждения производится по результатам работы за истекший квартал. Оценка труда работников, приступивших к работе в течение квартала (вновь принятые работники, приступившие к исполнению трудовых (должностных) обязанностей по окончании отпуска по уходу за ребенком) может осуществляться по истечении календарного месяца с момента начала исполнения трудовых обязанностей по представлению руководителя структурного подразделения.

3. Порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий квартал по итогам работы за истекший квартал, за исключением работников, приступивших к исполнению трудовых обязанностей в течение квартала. Размер данной выплаты работникам Учреждения, период действия этой выплаты и список работников, получающих данную выплату, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения определяется на основании балльной системы оценки эффективности труда работников. Расчет выплаты определяется количеством набранных баллов в соответствии с перечнем критериев целевых показателей эффективности деятельности и стоимостью одного балла. По отдельным должностям работников применяются повышающие коэффициенты к количеству набранных баллов. (Приложение № 46).

3.4. Стоимость одного балла определяется путем деления размера суммы фонда оплаты труда работников Учреждения, установленного для данной выплаты, на фактическое количество баллов, набранных работниками (за исключением руководителя, его заместителей).

3.5. С целью определения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемой работнику, стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, а также при наличии средств от приносящей доход деятельности, и устанавливается в процентах к должностному окладу работника или в абсолютном размере.

3.7. Размер установленной работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижается пропорционально выполнению показателей эффективности его труда, отработанному времени.

3.8. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя определяется с учетом эффективности деятельности учреждения и установленных в учреждении показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и критериев их оценки и устанавливается на текущий квартал по итогам работы за истекший квартал приказом руководителя учреждения.

3.9. Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителей директора определяется исходя из количества набранных баллов. Цена одного балла определяется по следующему принципу: 1 балл равен 1% должностного оклада. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать размера должностного оклада.

3.10. Размер установленной заместителям руководителя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижается пропорционально выполнению критериев эффективности, отработанному времени.

3.11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы при наличии средств производится ежемесячно.

4. Заключительные положения

4.1. Основанием для уменьшения или отмены стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- невыполнение показателей объема и качества муниципального задания;
- отсутствие или недостаток фонда оплаты труда;
- невыполнение в полном объеме показателей эффективности деятельности;
- ухудшение качества предоставляемых услуг;
- нарушения трудовой дисциплины;
- штрафные санкции или административные взыскания;
- жалобы пользователей библиотек.

5.2. Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже Учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него обязанностей в расчетном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2-х раз) нарушения финансово- хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником Учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба Учреждению, не включаются в число стимулируемых работников.

5.3. Все показатели и условия, используемые в системе стимулирования, обеспечиваются статистическим учетом, гарантирующим полное отражение результатов деятельности структурного подразделения, Учреждения.

5.4. Организация статистического учета результатов основной деятельности возлагается на заместителя директора по библиотечно-информационной деятельности, заведующих отделами центральной библиотеки города Смоленска им. Н.С. Клестова-Ангарского, заведующего центральной детской библиотекой им. А.В. Мишина, заведующих библиотеками-филиалами.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Мнение представительного органа
работников учреждения учтено
Протокол ПК от «26» сентября 2023 г.
№ 89