Приложение

к Постановлению администрации

Ермаковского района

от «29» сентября 2014 г. N 747-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕРМАКОВСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), разработано на основании [Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений](http://docs.cntd.ru/document/985017078)» и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Ермаковская централизованная библиотечная система» (далее –Учреждение).
   2. Положениевключаетвсебя:

* минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
* виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
* порядок и условия выплат стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника;
* условия оплаты труда руководителя учреждения;
* размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников муниципального бюджетного учреждения «Ермаковская централизованная библиотечная система» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)»: | |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 2512 рубля; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 3663 рублей; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 4937 рубля; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 6446 рублей. |
| 2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих МБУ «Ермаковская централизованная библиотечная система» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФот 14.03.2008 № 121н «Об утверждении ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902094699)»: | |
| профессии, отнесенные к [ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902094699)» | 2551 рублей; |
| профессии, отнесенные к [ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня](http://docs.cntd.ru/document/902094699)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3167 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | 3480 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4193 рубля. |
| 2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](http://docs.cntd.ru/document/902106058)»: | |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106058)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 2739 рублей; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106058)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2882 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 3167 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3480 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4392 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 4961 рубль; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106058)» | |
| 1 квалификационный уровень | 3167 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3480 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3820 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4592 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 5361 рубль; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106058)» | |
| 1 квалификационный уровень | 5762 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 6675 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 7188 рублей. |

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении ПКГ общеотраслевых профессий рабочих](http://docs.cntd.ru/document/902106564)»:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих I уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2231 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | 2338 рублей; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих II уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3167 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3480 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4193 рубля. |

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом министерства культуры Красноярского края.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.6.1. Работникам учреждений в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%.

2.6.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учётом классности в следующих размерах:

первый класс – на 25%;

второй класс – на 10%.

2.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.6 настоящего Положения»;

1. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
* выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372 Трудового Кодекса Р Ф](http://docs.cntd.ru/document/901807664) в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают:

* доплату за совмещение профессий (должностей);
* доплату за расширение зон обслуживания;
* доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* водителю за ненормированный рабочий день;
* доплату за работу в ночное время;
* доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплату за сверхурочную работу;
* в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
* в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4, 5 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664), согласно которой минимальным размером является двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Действующим законодательством не установлен порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты работнику сверхурочной работы. Часовую тарифную ставку рассчитывают путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152 Трудового Кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664): за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.3.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

3.3.6. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

3.4. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Конкретный размер материальной помощи определяется директором и не может превышать 3 000 рублей.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела, директору учреждения - на основании приказа отдела культуры администрации Ермаковского района.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты работникам учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРИМИИ) ПО ИТОГАМ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

Премиальный фонд работника устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

Показатели эффективности деятельности по каждой должности устанавливаются и утверждаются руководителем учреждения в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера (премии) выплачиваются по итогам выполнения показателей эффективности на основании:

представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данный за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года);

пояснительной записки к отчётным данным.

Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместитель руководителя учреждения по данному направлению.

При премировании работника учитывается:

* объективность: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
* прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
* адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива (учреждения), опыту и уровню квалификации работника;
* своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
* справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премирование работников учреждения культуры производится при условии:

выполнения показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений);

достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей.

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию), наделенный правами принятия решения о выплате премии.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности может оцениваться в баллах.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100 %), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей. Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период.

1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

5.3. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160 % от оклада (должностного оклада).

5.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада).

5.3.3. Персональные выплаты устанавливаются руководителю учреждения:

* работающему в учреждении, расположенном в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
* за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %;

5.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

5.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно [Приложению 1 к настоящему Положению](http://docs.cntd.ru/document/985017517).

5.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлены [приложением 2 к настоящему Положению](http://docs.cntd.ru/document/985017517).

5.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти края, осуществляющим управление учреждением.Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно;

5.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

1. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения «Ермаковская централизованная библиотечная система» (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

6.2. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленного Приложением 2 к Положению.

1. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее положение вводится в действие с «01» октября 2014 года.
   2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1  
к Положениюоб оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения «Ермаковская централизованная

библиотечная система»

 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | |  |  | |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности | | | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Размер от оклада, ставки заработной платы, % | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Директор учреждения | Сложность организации и управления учреждением | Выполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | | до 20 | |
| Выполнение промежуточных и итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | | до 20 | |
|  | Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | | | до 20 | |
| Улучшение качества услуг | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | | | до 20 | |
| Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества предоставляемых услуг | | | до 10 | |
|  | Работа с партнерами | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | | до 10 | |
|  | Инновационная деятельность | Применение новых технологий, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы при решении социокультурных задач | | | до 10 | |
|  | Финансовая политика | отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед сотрудниками | | | до 10 | |
|  | Исполнительская дисциплина | Качество ведения документации.  Своевременное предоставление материалов. | | | до 20 | |
|  | Эффективность деятельности | Призовые места в конкурсах зонального, регионального и федерального значения. | | | до 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Директор учреждения | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, исполнение предписаний надзорных органов | | | до 20 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | | | до 30 |
| Ресурсное обеспечение деятельности учреждения, в т.ч. за счет внебюджетных средств | | Состояние материально-технической базы.  Оборудование учреждения.  Информационно-методическое обеспечение деятельности учреждения. | | | до 20 |
|  | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90 % от 90 до 100 %  Участие специалистов научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях.  Стабильность кадров (текучесть).  Работа с молодыми специалистами. | | | до 10  от 10 до 20 |
|  | Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических и санитарно-бытовых условий | | Температурный и световой режим.  Режим подачи питьевой воды.  Наличие оборудованных гардеробов.  Наличие и состояние туалетов.  Наличие и состояние мест личной гигиены. | | | До 20 |
|  | Эстетические условия | | Внутреннее оформление и внешний вид учреждения.  Оформление, чистота и уют помещений учреждения.  Состояние территории вокруг учреждения. | | | до 10 |

Приложение № 2

к Положениюоб оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения «Ермаковская централизованная

библиотечная система»

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Учреждение | Количество должностных окладов руководителя  учреждения, подлежащих  централизации, в год |
| Библиотеки | 20,7 |