

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников ЦБС

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает критерии и показатели эффективности деятельности работников МКУ «ЦБС Шаройского муниципального района», порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности специалистов и технического персонала системы и установление повышающих коэффициентов и надбавок к должностным окладам работников (далее – Комиссия).

1.2. Оценка эффективности деятельности работников библиотечной системы проводится три раза в год (в январе, июле, октябре) по результатам труда за предыдущие периоды работы.

1.3. Решение об эффективности деятельности и установлении соответствующих коэффициентов и надбавок к должностному окладу и их размерах принимается членами комиссии персонально в отношении каждого работника.

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. В состав комиссии включаются председатель, секретарь и члены комиссии (всего 5-7 человек).

2.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора ЦБС.

2.3. Деятельность Комиссии призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы специалистов и технического персонала библиотечной системы, обеспечению более тесной взаимосвязи заработной платы с результатами труда.

2.4. Основная компетенция Комиссии – оценка эффективности деятельности работников ЦБС, установление повышающих коэффициентов и надбавок (персональный повышающий коэффициент и надбавка за сложность интенсивность и высокие результаты работы) к их должностным окладам в соответствии с достигнутыми показателями результативности.

2.5. Деятельность Комиссии проводится на основе объективной оценки труда специалиста или технического работника по достигнутым показателям в условиях полной гласности и при строгом соблюдении действующего трудового законодательства.

2.6. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.7. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет

итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений ведёт иную документацию Комиссии.

2.8. Заседания Комиссии проводятся два раза в год - в январе и в июле – по итогам деятельности работников ЦБС в первом и втором полугодии.

2.9. Оценка эффективности деятельности работников ЦБС заносится в протокол, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

2.10. На основе составленного протокола устанавливаются размеры повышающих коэффициентов и надбавок к должностным окладам работников на следующее полугодие (в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда ЦБС). Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам работников оформляются приказами по ЦБС в январе и июле каждого календарного года.

2.11. Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь ознакомиться с протоколами заседания Комиссии.

3. Порядок определения эффективности деятельности работников ЦБС

3.1. На каждого работника его непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку деятельности за полугодие, согласно установленным критериям (см. Приложения 1, 2, 3, 4). Для заведующих отделами и заведующих библиотеками представление составляется заведующей методическим кабинетом библиотеки.

3.2. Представления передаются секретарю Комиссии не позднее, чем за неделю до ее сбора. Представления подтверждаются различными материалами (копиями дневников учета работы, отчетами о выполнении муниципального задания, возможными отзывами сторонних лиц и т.д.).

3.3. Каждый оцениваемый работник должен быть ознакомлен с оценкой его деятельности, составленной руководителем, и имеет право предоставить в Комиссию недостающие материалы.

3.4. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются заведующим методическим кабинетом библиотеки для исправления и доработки в 2-дневный срок.

3.5. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и заведующими отделами ЦБС и библиотеками материалов, отражающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям, и на основании имеющихся данных открытым голосованием определяет количество баллов, заработанных каждым работником за отчетный период.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам работников устанавливаются с помощью среднего арифметического от суммы баллов (с последующим переводом их в проценты, согласно Приложениям 1, 2, 3, 4), поставленных членами Комиссии за каждый критерий эффективности деятельности.

4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности

4.1. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности библиотечных работников и показатели по каждому критерию устанавливаются

4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности

4.1. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности библиотечных работников и показатели по каждому критерию устанавливаются МКУ « ЦБС Шаройского муниципального района» самостоятельно и отражаются в настоящем Положении.

4.2. Основными критериями при проведении оценки эффективности деятельности работников служат результаты, достигнутые ими при исполнении должностных обязанностей.

4.3. Критерии и показатели оценки деятельности работников библиотечной системы определяются по различным категориям работников ЦБС, согласно приложениям к данному положению:

Приложение № 1 Критерии и показатели эффективности деятельности - библиотекарей ЦБС и библиотекарей сельских филиалов, заведующий методическим кабинетом ЦБС, заведующий отделом комплектования ЦБС, заведующий детского отделения ЦБС.

Приложение № 2 Критерии и показатели эффективности деятельности - заведующих сельских филиалов библиотек¹.

Приложение № 3 «Критерии и показатели эффективности деятельности служащих и технических сотрудников ЦБС и сельских филиалов».

4.4. Перечень критериев эффективности деятельности для каждой категории работников может быть дополнен по предложению работников, учредителем профсоюзной организации не чаще двух раз в год.

5. Порядок обжалования оценки эффективности деятельности

5.1. В течение двух дней с момента знакомства работников с итоговым оценочным листом они вправе подать обоснованное письменное заявление несогласия с оценкой результативности их профессиональной деятельности установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.2. Директор ЦБС инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5.3. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол.

5.4. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

¹ В связи с низкой нормой нагрузки (в сравнении с городскими библиотеками и отделами ЦБ) полученные показатели критериев эффективности деятельности заведующих сельскими библиотеками необходимо делить пополам.

библиотекарем, с использованием ИКТ – до 10 баллов 50-75% - до 5 баллов; 0-50% - 0 баллов	до 0,5% 0%
---	---------------

9. Качественное и своевременное оформление плановой документации (планов работы, сценариев мероприятий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение –до 10 баллов Невыполнение – 0 баллов	до 1% 0%

10. Качественное и своевременное оформление отчетной документации (дневников работы отдела ЦБС тетради учета справок, протоколов мероприятий фотографий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение –до 30 баллов Невыполнение – 0 баллов	до 3% 0%

10. Работа с инвалидами

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
обслуживание 5-6 инвалидов на дому – 25-30 баллов обслуживание 3-4 инвалидов – 15-20 баллов обслуживание 1-2 инвалидов – 5-10 баллов отсутствие обслуживания инвалидов на дому – 0 баллов	2,5-3% 1,5-2% 0,5-1% 0%

11. Проведение мероприятий для инвалидов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) –до 30 баллов 0 – 0 баллов	до 3% 0%

12. Использование библиотекарем нестационарных форм обслуживания пользователей (пунктов выдачи, передвижных библиотек, выездных читальных залов)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
2 формы - до 20 баллов 1 и более – до 10 баллов 0 – 0 баллов	до 2% до 1% 0%

12. Работа с задолжниками

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие работы с задолжниками – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие работы с задолжниками – 0 баллов	0%

13. Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, стажировках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

14. Создание комфортной библиотечной среды (предложения по оптимизации пространства библиотеки, участие в перестановках благоустройстве территории)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
В зависимости от объема выполненной работы – до 10 баллов	до 1%
Отсутствие участия - 0 баллов	0%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 100 баллов и получить персональный повышающий коэффициент - до 100% минимально – 230 баллов (23%).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу специалиста складывается из следующих показателей

1. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 800 баллов	до 80%

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ:	
во всех мероприятиях – до 30 баллов	до 3%
в 50% мероприятий – до 15 баллов	до 1,5%
в 30% - до 10 баллов	до 1%
ни в одном – 0 баллов	0%

3. Выступления на семинарах, конференциях разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
1 выступление в полугодие на мероприятии областного и зонального уровня - 30 баллов	3%
1 выступление в полугодие на мероприятии городского уровня - 20 баллов	2%
0 – 0 баллов	0%

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие –до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 100 баллов и получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%. Минимальное значение – 0 баллов (0%).

Критерии и показатели эффективности деятельности - заведующих сельских филиалов библиотек¹

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника складывается из следующих показателей

1.Процент выполнения планового объемного показателя «читатели»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 150 баллов	до 15%
75-100% - до 100 баллов	до 10%
50-75% - до 50 баллов	до 5%
0-50 баллов – 0 баллов	0%

2.Процент выполнения планового объемного показателя «посещения»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 125 баллов	до 12,5%
75-100% - до 80 баллов	до 8%
50-75% - до 40 баллов	до 4%
0-50% - 0 баллов	0%

3.Процент выполнения планового объемного показателя «книговыдача»

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 125 баллов	до 12,5%
75-100% - до 80 баллов	до 8%
50-75% - до 40 баллов	до 4%
0-50% - 0 баллов	0%

4.Процент выполнения плана массовой работы, возложенной на заведующую отделом или библиотекой на полугодие

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
100% и более (за полугодие) – до 300 баллов	до 30%
75-100% - до 200 баллов	до 20%
50-75% - до 100 баллов	до 10%
0-50% – 0 баллов	0%

¹ В связи с низкой нормой нагрузки (в сравнении с городскими библиотеками и отделами ЦБ) полученные показатели критериев эффективности деятельности заведующих сельскими библиотеками необходимо делить пополам.

5. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по формированию гражданской позиции подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

6. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по профориентации подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 10 баллов	до 1%
75-100% - до 5 баллов	до 0,5%
50-75% - до 3 баллов	до 0,3%
0-50% – 0 баллов	0%

7. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по воспитанию информационной культуры подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

8. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по пропаганде ЗОЖ среди подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

9. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по пропаганде безопасного поведения среди подростков и молодежи (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 10 баллов	до 1%
75-100% - до 5 баллов	до 0,5%
50-75% - до 3 баллов	до 0,3%
0-50% – 0 баллов	0%

10. Процент выполнения муниципального задания отделом ЦБ или библиотекой по проведению мероприятий для подростков и молодежи во внеурочное время (с 14 лет (7 класс) до 35 лет)

100% и более (за полугодие) – до 20 баллов	до 2%
75-100% - до 15 баллов	до 1,5%
50-75% - до 10 баллов	до 1%
0-50% – 0 баллов	0%

11.Работа с фондом (работа с актами (замена, списание и т.д.))

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
наличие – до 10 баллов	До 1%
отсутствие – 0 баллов	0%

12.Руководство кружком, клубом, театральной студией

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от объема выполненных работ – до 80 баллов	до 8%
отсутствие руководства – 0 баллов	0%

13.Качественное и своевременное оформление плановой документации (планы работы, сценариев мероприятий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение –до 10 баллов	до 1%
Невыполнение – 0 баллов	0%

14.Качественное и своевременное оформление отчетной документации (дневников работы отдела ЦБ или библиотеки, ЦОДа, тетради учета справок протоколов мероприятий, фотографий)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Выполнение –до 30 баллов	до 3%
Невыполнение – 0 баллов	0%

15.Проведение мероприятий для инвалидов

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
2 и более (в полугодие) – до 30 баллов	до 3%
1 – до 15 баллов	до 1,5%
0 – 0 баллов	0%

16.Участие в семинарах, курсах повышения квалификации, стажировках

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
1 и более (в полугодие) –до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

17.Учеба в средних и высших учебных заведениях по специальности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
Наличие – 10 баллов	1%
Отсутствие – 0 баллов	0%

18.Создание комфортной библиотечной среды (предложения по оптимизации пространства библиотеки, участие в перестановках, благоустройств территории)

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
В зависимости от объема выполненной работы – до 20 баллов	до 2%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 100 баллов и получить персональный повышающий коэффициент - до 100% минимально – 230 баллов (23%).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу специалиста складывается из следующих показателей

1. Выполнение срочных внеплановых и дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 800 баллов	до 80%
отсутствие выполнения – 0 баллов	0%

2. Участие в городских массовых мероприятиях ЦБС

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ:	
во всех мероприятиях – до 30 баллов	до 3%
в 50% мероприятий – до 15 баллов	до 1,5%
в 30% - до 10 баллов	до 1%
ни в одном – 0 баллов	0%

3. Выступления на семинарах, конференциях разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
1 выступление в полугодие на мероприятии областного и зонального уровня –до 30 баллов	до 3%
1 выступление в полугодие на мероприятии городского уровня –до 20 баллов	до 2%
0 – 0 баллов	0%

4. Результаты участия в конкурсах разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

5. Результаты участия в проектной деятельности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
победа – 50 баллов	5%
участие – 30 баллов	3%

6. Количество публикаций в СМИ разного уровня

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

7. Количество публикаций на различных интернет-ресурсах

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
3-4 в полугодие – до 20 баллов	до 2%
1-2 – до 10 баллов	до 1%
0 – 0 баллов	0%

Максимально по результатам деятельности за полугодие можно набрать 100 баллов и получить коэффициент за интенсивность и высокие результаты труда - до 100%. Минимальное значение – 0 баллов (0%).

Критерии и показатели эффективности деятельности заведующий хозяйством и технических сотрудников ЦБС и сельских филиалов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника складывается из следующих показателей³

1. Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
в зависимости от объема выполняемой работы ⁴ – до 1000 баллов	до 100%

2. Отсутствие замечаний к работнику со стороны руководства

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент персонального повышающего коэффициента</i>
0 жалоб – 50 баллов наличие жалоб – 0 баллов	5%

Надбавка за интенсивность и напряженность труда к окладу работника складывается из следующих показателей⁵

1. Срочное выполнение внеплановых работ, входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 1000 баллов	до 40%

2. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 400 баллов	до 50%

³ содержание действующих критериев может уточняться и изменяться с учетом специфики работы каждого специалиста.

⁴ Имеется в виду объем работы, закрепленной за отделом или специалистом в муниципальном задании и «дорожно карте».

⁵ содержание действующих критериев может уточняться и изменяться с учетом специфики работы каждого специалиста.

3. Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для читателей

<i>Количество баллов за выполнение показателя</i>	<i>Процент коэффициента</i>
в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ – до 100 баллов	до 10%

Показатели эффективности деятельности - заведующий хозяйством ЦБС

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки	Период действия	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Полнота выполнения должностных обязанностей	до 20%	квартал	
2.	Отсутствие замечаний со стороны учредителя	10 %	квартал	
3.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	да/нет		
4.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	До 20 %	квартал	
5.	Своевременность выполнения должностных обязанностей	да/нет		
6.	Непрерывная работа над повышением своей квалификации	20 %	год	
7.	Активное участие в общественной жизни учреждения (участие в субботниках, в маршах и шествиях и т.д.)	10 %	квартал	