

**Департамент культуры и туризма
Ивановской области
Государственное бюджетное учреждение
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС)**

3702004185 / 370201001

153002, г. Иваново, ул. Демидова, д.6, т. 30-04-86

№ 36 / о.д.

«31» мая 2018 года

ПРИКАЗ

г.Иваново

**О введении в действие Положения об условиях оплаты труда
Государственного бюджетного учреждения Ивановской области
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых (ИОСБС)
(новая редакция)**

В связи с упорядочиванием системы оплаты труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Положение об условиях оплаты труда Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых (ИОСБС) (новая редакция) с 01 июня 2018 г.
2. Контроль за выполнением приказа возложить на главного бухгалтера Н.Ю.Палаеву.

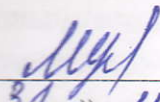
Директор



Н.Ю.Кокорева

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового
коллектива ИОСБС

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ИОСБС

 /Щавлева Е.Н./
« 31 » мая 2018 г

 /Кокорева Н.Ю./
« 31 » мая 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплате труда работников

Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС)» (далее – ИОСБС, учреждение, библиотека), подведомственного Департаменту культуры и туризма Ивановской области, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 года N 367-п «О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ» (с изменениями на: 30.11.2017 (ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ от 30 ноября 2017 года N 431-п)).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия оплаты труда руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени в зависимости от выработки, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Заработная плата включает в себя: минимальные оклады по занимаемой должности (профессии), повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат и премий), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат и премий), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются с учетом разрабатываемых в ИОСБС показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 4 к настоящему Положению).

1.11. Фонд оплаты труда работников обеспечивается бюджетной субсидией на выполнение государственного задания непосредственно на оказание государственной услуги, субсидией на иные цели, средствами от приносящей доход деятельности.

1.12. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

1.13. Выплата заработной платы производится в рублях.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников Учреждения основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно **приложению 1 к настоящему Положению**;

- установления выплат компенсационного характера согласно **приложению 2 к настоящему Положению**;

- установления выплат стимулирующего характера согласно **приложению 3 к настоящему Положению**;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально;

- установления иных выплат.

2.3. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников ИОСБС устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.4. С учетом условий труда работникам ИОСБС устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

2.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в ИОСБС устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением 3 к настоящему Положению.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год:

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, настоящим Положением.

2.6. Иные выплаты состоят из:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство;

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику 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 учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,0.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - 1,20;
- высшей категории - 1,15;
- первой категории - 1,10;
- второй категории - 1,05.

2.7. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$З = ДО + (ДО \times КВ) + (ДО \times СВ) + Ив + Д,$$

где:

$ДО = О \times Кзд$;

З - месячная заработная плата;

О - минимальный оклад;

Кзд - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;

КВ - выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

Ив - иные выплаты;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Департаментом культуры и туризма Ивановской области в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения изменяется при изменении должностного оклада директора Учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением 2 настоящего Положения:

- руководителю распоряжением Департамента культуры и туризма Ивановской области;
- главному бухгалтеру учреждения приказом руководителя учреждения.

3.6. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора учреждения в размере сто пятьдесят процентов от должностного оклада.

4. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Руководитель Учреждения имеет право в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности и в тех же размерах, как у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

4.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи (приложение 6 к положению об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (далее - ИОСБС) (новая редакция).

4.3. В учреждении применяется повременно-премиальная система оплаты труда, которая предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением:

- для водителя – повременная - премиальная по часам,

- для всех остальных сотрудников – повременная - премиальная по дням.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников областного
государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская
областная специальная библиотека для слепых

**1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и квалификационным уровням работников культуры,
искусства и кинематографии.**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	<u>мастер участка</u> <u>ремонта и реставрации</u> <u>фильмофонда</u>	- ведущий - 1,2; - высшей категории - 1,15; - первой категории - 1,1; - второй категории - 1,05; - третьей категории - 1,03; - без категории - 1,0	3348
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	<u>главный библиотекарь;</u> <u>библиотекарь;</u> <u>методист библиотеки</u>	- главный - 1,25; - ведущий - 1,2; - высшей категории - 1,15; - первой категории - 1,1; - второй категории - 1,05; - третьей категории - 1,03; - без категории - 1,0	4606

**1.2. Размеры минимальных окладов
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	<u>бухгалтер;</u> <u>инженер-программист (программист);</u>	1 квалификационный уровень	1,0	4223
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	1,10	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	1,15	
	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	1,20	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	1,25	

1.3. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих.

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
профессии рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; <u>1,04 - 2</u> <u>квалификационный</u> <u>разряд</u> ; 1,09 - 3 квалификационный разряд	<u>уборщик служебных</u> <u>помещений,</u> <u>рабочий по комплексному</u> <u>обслуживанию и ремонту зданий</u>	2112
----------------------------------	---	---	------

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; <u>1,11 - 5</u> <u>квалификационный</u> <u>разряд</u>	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>водитель</u> <u>автомобиля,</u> оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пожарный	2467
----------------------------------	---	---	------

Порядок размеры и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера в Учреждении состоят из:

- выплат за совмещение профессий (должностей),
- выплат за расширение зон обслуживания,
- выплат за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- выплат за сверхурочную работу,
- выплат работникам государственных учреждений культуры Ивановской области, работающим с лицами, имеющими ограниченные физические возможности, на 10 процентов оклада (должностного оклада).

1. Выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), то есть при выполнении работником в том же учреждении наряду со своей основной работой (обусловленной трудовым договором), дополнительной работы по другой профессии, должности или обязанностей временно отсутствующего работника по другой профессии. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированном (абсолютном) размере.

2. Выплаты за расширение зоны обслуживания работникам устанавливаются при превышении нормы работы в зависимости от зон и участков обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за расширение зон обслуживания устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированном (абсолютном) размере.

3. Выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются при увеличении установленного ему объема работ по данной должности (профессии) или возложении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за расширение зон обслуживания устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в фиксированном (абсолютном) размере.

4. Выплаты за работу в праздничные дни в пределах нормы рабочего времени, из расчёта 100 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада), за каждый час работы.

5. Выплаты за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При начислении выплат компенсационного характера, в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы, последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, условия и размеры их установления

К выплатам стимулирующего характера в Учреждении относятся:

- выплаты за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ИОСБС в целях поэтапного повышения средней заработной платы работников ИОСБС,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждения культуры,
- премиальные выплаты,
- иные выплаты.

1. Выплаты за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ИОСБС в целях поэтапного повышения средней заработной платы работников ИОСБС устанавливаются на основании Положения об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС и Таблицы критериев эффективности деятельности для определения стимулирующих выплат.

Основные выплаты за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников ИОСБС в целях поэтапного повышения средней заработной платы работников ИОСБС включают в себя:

- выплаты за выполнение и перевыполнение плановых показателей работы учреждения;
- выплаты за освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения;
- за творческую активность в научной, научно-методической, культурно-просветительской работе;
- за высокое профессиональное мастерство и особые творческие достижения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные для повышения заработной платы, производятся за счет средств субсидий на иные цели и рассчитываются исходя из суммы экономии средств на иные цели и решения комиссии для определения баллов, назначенной приказом директора ИОСБС. Данная выплата применяется в соответствии с фактически отработанным временем за период, на который она устанавливается.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера

1.1. Настоящее Положение разработано в целях поэтапного повышения средней заработной платы работников ИОСБС в соответствии с требованиями действующего законодательства и действует в рамках комплексной системы управления персоналом.

1.2. Положение определяет порядок, принципы и критерии оценки персонала в целях обеспечения соответствия профессионального, образовательного и личностного уровня сотрудников производственным задачам и миссии библиотеки.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения ИОСБС.

1.4. С целью проведения оценки эффективности деятельности сотрудников приказом директора назначается комиссия, в состав которой входят члены из сотрудников библиотеки.

1.5. Комиссией заполняется карточка учета баллов (приложение 1 к положению об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера), где указываются личные достижения (критерии) каждого сотрудника за прошедший квартал, подсчитываются баллы.

Приложение 1
к положению об оценке эффективности
деятельности сотрудников ИОСБС
для определения выплат
стимулирующего характера

КАРТОЧКА

учета баллов по итогам работы в _____ (месяц) 20__ года
к стимулирующим выплатам в _____ квартале 20__ года

(Ф.И.О., отдел, должность)

№ п/п	Количество работ (критерии)	Количество баллов
1		
2		
3		
4		
...		
ИТОГО		

Дата _____

Подпись _____

Расшифровка подписи _____

Установлено _____ баллов для стимулирующих выплат в _____ 20__ г.

Протокол № _____ от _____ 20__ г.

Члены комиссии: _____

1.6. Карточка заполняется на основе отчетов структурных подразделений и ходатайств руководителей структурных подразделений, в которых отражена степень участия каждого сотрудника.

1.7. При невыполнении плана по одному или двум показателям работы структурными подразделениями сотрудникам данного структурного подразделения выплаты стимулирующего характера не назначаются.

1.8. В случае, когда на сотрудника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны пользователей или сотрудников библиотеки, выплаты стимулирующего характера не назначаются.

1.9. Комиссия имеет право перераспределять средства работника, которому отказано в выплате премии стимулирующего характера.

1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией сотрудникам библиотеки в процессе проведения оценки эффективности профессиональной деятельности каждого сотрудника, раз в квартал по итогам работы за прошедшие три месяца:

- за работу по повышению качества информационно-библиотечного обслуживания, создание благоприятных условий для пользователей библиотеки, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.11. Размер выплаты зависит от количества баллов, полученных сотрудником. Стоимость одного балла определяется в соответствии с наличием средств на данные цели и устанавливается на основании приказа директора ИОСБС с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поэтапного повышения средней заработной платы работников ИОСБС в соответствии с критериями (приложение 2 к положению об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера) оценки деятельности сотрудников ИОСБС, указанными в карточке.

1.13. Приведенные в таблице критерии и показатели могут быть изменены и дополнены с учетом мнения совета представителей коллектива.

1.14. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

**Таблица критериев оценки эффективности деятельности
сотрудников ИОСБС для определения стимулирующих выплат.**

1	Перевыполнение статистического показателя по итогам квартала: Количество зарегистрированных пользователей (в сравнении с предыдущим периодом)	1 балл
2	Перевыполнение статистического показателя по итогам квартала: Количество посещений (в сравнении с предыдущим периодом)	1 балл
3	Количество пополнений библиотечного фонда (в сравнении с предыдущим периодом (годом)).	1 балл
4	Пополнение депозитария книг (в сравнении с предыдущим периодом).	1 балл
5	Участие библиотечных работников в реализации областных программ, обще библиотечных проектов, в повышении квалификации сотрудников библиотеки и библиотекарей области (консультации, обзоры и др.), в научно-исследовательских конференциях, выступления на них	1 балл
6	Подготовка публикации о деятельности библиотеки в СМИ	1 балл
7	Подготовка изданий библиотеки в альтернативных форматах с использованием новых технологий (также списки, буклеты, программы)	1 балл
8	Разработка концепции мероприятия (документационное оформление, отчет, сценарии) и проведение мероприятий с использованием новых информационных технологий	1 балл
9	Участие в обще библиотечных мероприятиях (без учета должностных обязанностей)	1 балл
10	Организация доступности для пользователей локальных электронных ресурсов (электронная библиотека – регистрация, ведение статистики)	1 балл
11	Проведение библиотечных уроков по основам библиотечно-библиографических знаний, консультаций для сотрудников и пользователей в рамках библиотечной деятельности, документальное оформление.	1 балл
12	Увеличение объема работ при выполнении должностных обязанностей (сверка фонда, проведение внеплановых массовых	1 балл

	мероприятий и др.)	
13	Размещение на сайте библиотеки информации о мероприятиях. Предоставление информации для сайта по установленной форме	1 балл
14	Оперативность комплектования. Оперативность обработки книг.	1 балл

Минусовые баллы:

Жалобы читателей библиотеки – 5 баллов.

Систематическое нарушение трудовой дисциплины – 10 баллов.

Не обеспеченность сохранности фондов на выставках и открытом доступе – 10 баллов.

За нарушение субординации, правил делового общения и норм служебного этикета – 10 баллов.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по следующим основаниям:

2.1. Работникам ИОСБС:

- имеющим почётные звания «Заслуженный работник культуры», имеющим ведомственные нагрудные знаки отличия - 10% от должностного оклада;

2.2. Работникам ИОСБС, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической работе:

- за знание одного языка – 10% от должностного оклада;

- за знание 2-х и более языков - 15% от должностного оклада.

2.3. Руководителю и другим работникам Государственного бюджетного учреждения Ивановской области "Ивановская областная специальная библиотека для слепых" - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

3.1. Право на получение выплаты за непрерывный стаж работы имеют работники ИОСБС (руководитель, специалисты и административно-хозяйственный персонал), принятые на условиях трудового договора и состоящие в штате ИОСБС, в том числе принятые на работу по совместительству.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в ИОСБС производятся в размере от 10 до 40 процентов, в том числе:

за выслугу лет свыше 5 лет - 10%;

за выслугу лет свыше 10 лет - 15%;

за выслугу лет свыше 15 лет - 20%;

за выслугу лет свыше 20 лет - 25%;

за выслугу лет свыше 25 лет - 30%;

за выслугу лет свыше 30 лет - 35%;

за выслугу лет свыше 35 лет - 40%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

3.2. Выплата за стаж непрерывной работы в ИОСБС (далее – надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.3. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

3.4. Исчисление стажа работы производится комиссией, утвержденной приказом директора ИОСБС. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.)

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу в ИОСБС при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера - **премии**:

- по итогам работы (месяц, квартал, год),
- за качество выполняемых работ,
- за выполнение важных и особо важных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы, за сложность и напряженность в работе;
- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- единовременное премирование и др.

Размер премий определяется на основании решения, оформленном протоколом (по основаниям /критериям оценки), комиссии по материальному стимулированию, утвержденной приказом директора, действующей на основании Положения о материальном стимулировании в ИОСБС.

Положение о комиссии по материальному стимулированию регламентировано в приложении 5 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)

Выплаты могут устанавливаться сроком на календарный год и на определенный период времени (месяц, квартал).

Выплаты за высокую интенсивность труда, могут быть снижены или полностью отменены, в случае изменения фактической нагрузки работника в отчетном периоде.

Выплаты за качественный результат выполняемой работы, могут быть снижены в отчетном периоде или полностью отменены при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, при наличии обоснованных претензий и жалоб клиентов.

4.1. Премия по итогам работы (за период) выплачивается с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

4.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно в размере до 2 должностных окладов при:

- награждении орденами и медалями;
- присвоении почетных званий;
- награждении знаками отличия;
- награждении почетными грамотами;
- объявлении благодарности.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

4.5. Премии по итогам работы, за качество выполняемых работ, премия за интенсивность и высокие результаты, за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные настоящим Положением, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для работников ИОСБС устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами ИОСБС при наличии фонда экономии заработной платы.

4.6. Единовременное премирование.

Единовременное премирование производится в следующих случаях:

- к профессиональным и праздничным датам.

Праздничными датами являются:

- «Новый год» - 31 декабря,
- «День защитника отечества» - 23 февраля,
- «Международный женский день» - 8 марта,
- «Праздник весны и труда» - 1 мая,
- «Общероссийский день библиотек» - 27 мая,
- «День России» - 12 июня,
- «День согласия и примирения» - 7 ноября,
- Торжественные и юбилейные даты библиотеки.

Премированию к праздничным датам подлежат все работники, состоящие в списке учреждения, в сумме, исходя из наличия средств.

Премированию к профессиональному празднику «День работника культуры», «День библиотекаря» подлежат все работники, состоящие в списке учреждения.

Размер премии определяется письменным приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда

Единовременные премии устанавливаются в фиксированном (абсолютном) размере.

Единовременные премии могут быть выплачены в любой период рабочего времени, то есть не в дни выплаты заработной платы.

Единовременные премии, предусмотренные настоящим Положением, не учитываются в случаях исчисления среднего заработка.

1. К иным выплатам относится:

- персональная выплата.

Персональная выплата к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персональной выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

- материальная помощь (приложение 6 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)).

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы.

№ п/п	Критерии и показатели результативности и эффективности работы	
1. Главный бухгалтер		
1.1	Выполнение показателя соотношения средней заработной платы сотрудников ИОСБС к средней заработной плате в Ивановской области в текущем году (показатель утверждается Департаментом культуры)	
1.2	Выполнение показателя по соблюдению предельной доли расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал в фонде оплаты труда ИОСБС (показатель утверждается Департаментом культуры)	
1.3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	
1.4	Эффективное и целевое использование бюджетных средств (отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств)	
1.5	Своевременность и полнота представления форм бухгалтерской и иной отчетности в Департамент культуры и туризма Ивановской области	
1.6	Своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, финансовой и другой отчетности в др. организации (отсутствие штрафных санкций за несвоевременное предоставление отчетности в ИФНС, ПФР, органы статистики и др.)	
1.7	Своевременное размещение информации на официальный сайт ГМУ	
	Иные показатели	
1.8	Отсутствие замечаний контролирующих органов по организации и ведению бухгалтерского учета, приводящих к искажению и недостоверности бухгалтерской отчетности	
1.9	Отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины (нарушение сроков исполнения поручений директора ИОСБС, руководителя Департамента культуры, сдачи форм отчетности и иных запрашиваемых документов)	

	Выплаты компенсационного характера	
	За расширение зоны обслуживания:	
1.10	Качественная работа по организации закупок товаров, работ, услуг (исполнение обязанностей контрактного управляющего)	200%
1.11	Исполнение обязанностей бухгалтера	50%
2. Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
2.1	Обеспечение исправного состояния мебели, замков и т.д. (своевременное выполнение заявок, отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны сотрудников ИОСБС по качеству работы)	
2.2	Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект)	
2.3	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и несоблюдение правил пожарной безопасности	
2.4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	
	Выплаты компенсационного характера	
2.5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (помощь при текущем ремонте и др.)	до 40%
3. Уборщик служебных помещений		
3.1	Обеспечение качественной уборки помещения ИОСБС в соответствии с санитарными нормами (отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны сотрудников и администрации ИОСБС)	
3.2	Обеспечение порядка в закрепленном помещении ИОСБС (исправное состояние дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение директора ИОСБС)	
3.3	Проведение генеральных уборок (участие в общебиблиотечных уборках, санитарных днях)	
3.4	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	
	Выплаты компенсационного характера	
3.5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (помощь при текущем ремонте, уборка не закрепленного помещения (территории) в случае чрезвычайной ситуации)	до 40%
4. Водитель		
4.1	Содержание автотранспорта в надлежащем виде	

4.2.	Работа без аварий. При совершении дорожно-транспортного происшествия по вине водителя данная стимулирующая выплата не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущено дорожно-транспортное происшествие	
4.3	Высококачественное и своевременное выполнение заданий, указанных в путевых листах	
4.4	Уровень качества работы в коллективе	
4.5	Управление автомобилем в рамках пригородных и междугородных маршрутов: в пределах Ивановской области за 1 поездку за пределами Ивановской области за 1 поездку	30% 50%
4.6	За интенсивность и напряженность работы	
	Выплаты компенсационного характера	
4.7	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ при доставке книг читателям-инвалидам на дом	до 100%
4.8	За выполнение доставки почтовых отправлений читателям заочного абонемента	до 50%
	5. Специалисты	
5.1	Общественная активность (участие в различных комиссиях ИОСБС: председательство, членство и пр.).	
5.2	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки и пр.).	
5.3	Привлечение спонсорской помощи (услуги, гранты и пр.).	
5.4	Соблюдение кодекса профессиональной этики.	
5.5	Наличие планов работы, систематическое ведение документации, в соответствии с требованиями.	
5.6	Своевременность предоставления отчетности (в том числе статистической).	
5.7	Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью.	
5.8	Качественное обслуживание посетителей (отсутствие жалоб в письменной и устной форме).	

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по материальному стимулированию работников
Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская
областная специальная библиотека для слепых»

Общие положения.

1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по материальному стимулированию ИОСБС (далее – Комиссия).
2. Основание для разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденная Правительством Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мерах реализации государственной социальной политики», Устав Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (далее – ИОСБС), Правила внутреннего трудового распорядка ИОСБС и иные нормативные акты в сфере оплаты труда. Комиссия по материальному стимулированию создается в целях коллегиального решения вопросов назначения и распределения стимулирующих выплат работникам ИОСБС.

Основная цель Комиссии.

1. Цель Комиссии – регламентация и дифференциация объемов дополнительных выплат согласно результату труда работников ИОСБС, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины, усиление материальной заинтересованности каждого работника в повышении качества рабочего процесса, развитие творческой активности и инициативы работников, мотивация работников к достижению высоких результатов в области инновационной деятельности и применении современных технологий, усиления социально-экономической и правовой защиты работников ИОСБС.

Основные функции Комиссии.

1. Комиссия осуществляет дифференциацию оплаты труда работников ИОСБС в соответствии с результативностью методической и инновационной деятельности.

На основании информации главного бухгалтера ИОСБС о размере фонда премиальных (стимулирующих выплат) для работников ИОСБС Комиссия определяет размер выплат, в соответствии с указаниями Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых».

Состав Комиссии и порядок работы.

1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

Комиссия создается в количестве 5 (пяти) человек из наиболее компетентных и опытных работников ИОСБС.

Состав Комиссии, срок ее действия утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представителями трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива.

Комиссию возглавляет председатель.

Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии,
- вносит предложения по изменению состава Комиссии,
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии,
- подписывает протокол Комиссии.

Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие — заместитель председателя.

Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

Секретарь Комиссии обладает правом голоса при голосовании.

Секретарь Комиссии:

- ведет делопроизводство и оповещает членов Комиссии о дате и времени ее заседания,
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии,
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии,
- формирует протокол заседания Комиссии и направляет его руководству ИОСБС,
- подписывает протокол Комиссии.

Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии,
- иницируют проведение заседаний Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии,
- член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии.
- подписывают протокол Комиссии.

По требованию трудового коллектива, член Комиссии может быть отстранен от работы в комиссии. К участию заседания Комиссии могут быть привлечены другие работники ИОСБС без права голосования и без права подписания протокола заседания Комиссии.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме,
- при изменении места работы и должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии.

Заседания Комиссии проводятся один раз в месяц, квартал (по мере необходимости, при наличии фонда оплаты труда для назначения и распределения средств на стимулирующие выплаты) при установлении размера премии работникам ИОСБС.

13. Комиссия оценивает результативность методической и инновационной деятельности работников ИОСБС. При оценке труда, назначении и распределении (премиальных) стимулирующих выплат Комиссия руководствуется Положением об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция), критериями оценки эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения стимулирующих выплат (бальная система, премии).
14. По результатам оценки деятельности специалистов ИОСБС Комиссией принимается решение об определении и установлении размера премий по итогам периода (месяца, квартала, полугодия, года) и других. Решение Комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа руководителем ИОСБС.
15. На основании протокола Комиссии и согласия с ним, руководителем ИОСБС издается соответствующий приказ об установлении стимулирующих выплат (премий) работникам ИОСБС.
16. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей выплаты работнику рассматривается Комиссией в случаях:
- нарушения должностных обязанностей, Устава, внутреннего распорядка для, трудового договора и др.,
 - увольнения работника.
17. На основании представлений руководителей всех видов подразделений имеющихся материалов, являющихся основанием для снятия (или отказа в установлении) стимулирующих выплат (в т.ч. премий) Комиссия на своем заседании рассматривает данные материалы и принимает решение о снятии (или отказа в установлении) стимулирующих выплат (в т.ч. премий), и оформляет свое решение протоколом.
18. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 3/5 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов – 5 (пять) лет.
19. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться работники (не входящие в состав комиссии) для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.

5. Основные права.

Комиссия имеет право:

5.1. Изучать информацию, представленную на рассмотрение.

5.2. Изучать информацию о творческой, научной, методической деятельности работников ИОСБС.

5.3. Изучать аналитические материалы о качестве работы, выполняемой сотрудниками ИОСБС.

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
Государственного бюджетного учреждения Ивановской области
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством, Уставом ИОСБС, Положением об условиях оплаты труда ИОСБС. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи и распространяется на всех штатных работников.

1.2. Материальная помощь работникам в течении календарного года, может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи является заявление работника на имя директора учреждения, а в случае смерти работника – на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

II. Материальная помощь.

2.1. Материальная помощь может производиться штатным работникам библиотеки (совместителям материальная помощь не предусматривается) в размере до 100% от должностного оклада в следующих случаях:

- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- при бракосочетании работника на основании свидетельства о заключении брака;
- в связи с выходом на пенсию;
- при продолжительной болезни на лечение (продолжительной болезнью считается время нетрудоспособности по болезни - более 2 месяцев);
- смерти их близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) при предъявлении свидетельства о смерти;
- смерти (гибели) работника члену его семьи при предъявлении свидетельства о смерти;
- в случае острой необходимости в лечении, восстановления здоровья связанного с увечьем (травмой) при предъявлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- работникам к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд.

2.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по ИОСБС при наличии экономии средств фонда оплаты труда, по заявлению работника, с приложением подтверждающих документов.

2.3 Выплата материальной помощи производится в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на оплату труда работников учреждения.

**Департамент культуры и туризма
Ивановской области
Государственное бюджетное учреждение
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС)**

3702004185 / 370201001

153002, г. Иваново, ул. Демидова, д.6, т. 30-04-86

№ 05 / о.д.

«21» января 2019 года

ПРИКАЗ

г.Иваново

**О внесении изменений и дополнений в положение об условиях оплаты
труда работников Государственного бюджетного учреждения
Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека
для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)**

В целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия, улучшения трудовой дисциплины, эффективности производства работ и увеличения производительности труда:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и дополнения в положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция), утвержденное директором ИОСБС Кокоревой Н.Ю. от 31.05.2018 года № 36 / о.д.
2. Настоящие изменения и дополнения (приложение №1 к приказу) ввести в действие с 21 марта 2019 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Ю.Кокорева



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ИОСБС
Н.Ю.Кокорева
«21» января 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ
в положение
об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного
учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная
библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)

1. Пункт 1.7. Положения об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера читать в следующей редакции:
«При невыполнении плана по какому-либо показателю (критерию) сотрудникам по данному показателю (критерию) выплаты стимулирующего характера не назначаются»
2. Приложение 2 к Положению об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера читать в следующей редакции:

«

Таблица критериев оценки эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателей эффективности (критерии)	Количество баллов
1	Перевыполнение статистического показателя по итогам квартала: Количество зарегистрированных пользователей (в сравнении с предыдущим периодом)	1 балл
2	Перевыполнение статистического показателя по итогам квартала: Количество посещений (в сравнении с предыдущим периодом)	1 балл
3	Организация учета библиотечного фонда в системе управления библиотечным фондом «Библиосервис» (сетевая версия на 5 (пять) рабочих мест)	2 балла
4	Проведение мероприятия (также доработка, исправления основной концепции), в том числе документационное оформление, (отчет, сценарии) (по итогам соответствующего месяца предыдущего квартала)	0,25 балла/ за 1 мероприятие
5	Участие библиотечных работников в реализации областных программ, обще библиотечных проектов, в повышении квалификации сотрудников библиотеки и библиотекарей области (консультации, обзоры и др.), в научно-исследовательских конференциях, выступления на них	1 балл
6	Подготовка к публикации о деятельности библиотеки в СМИ (кроме сети Интернет)	1 балл
7	Подготовка изданий библиотеки в альтернативных, а также традиционных форматах с использованием новых технологий (также списки, буклеты, программы)	1 балл
8	Разработка концепции мероприятия (документационное оформление, отчет, сценарии) и проведение, в том числе с использованием новых информационных технологий (по итогам соответствующего месяца предыдущего квартала): - в пределах городского округа (города) – 0,5 балла/ за мероприятие; - за пределами городского округа (города) / выездное мероприятие – 0,75 балла / за одно мероприятие.	0,5 - 0,75 балла / за 1 мероприятие
9	Участие в обще библиотечных мероприятиях (без учета должностных обязанностей) (по итогам соответствующего месяца предыдущего квартала): - помощь в массовых мероприятиях: 1-2 мероприятия – 0,5 балла; 3-4 мероприятия – 1,0 балл; свыше 4 мероприятий – 1,5 балла, - временное замещение на время отсутствия основного работника: 0,5 балла / в месяц, - отправка планов в ДКиТ: 0,25 балла за 1 ед. (одно отправление) , - поддержание в чистоте помещения: 1,0 балл в месяц, - и др. – дифференцированно по решению членов комиссии	Дифференцированно за каждый пункт
10	Организация доступности для пользователей локальных электронных ресурсов (электронная библиотека – регистрация, ведение статистики)	0,5 балла
11	Проведение консультаций для сотрудников и пользователей в рамках библиотечной деятельности, документальное оформление.	0,5 балла
12	Увеличение объема работ при выполнении должностных обязанностей (сверка фонда, проведение внеплановых массовых мероприятий и др.)	0,5 балла
13	Предоставление информации для сайта по установленной форме. Размещение на сайте библиотеки информации о мероприятиях, поступлениях литературы (обзоры).	1 балл
14	Эффективность (правильность) учета и обработки единого фонда. Оперативность обработки книг.	1,5 балла
15	Подготовка, разработка нормативных локальных актов библиотеки (положения, приказы и др.)	1 балл
16	Ознакомление сотрудников коллектива с новинками литературы, в том числе методической	1 балл

У
2

**Департамент культуры и туризма
Ивановской области
Государственное бюджетное учреждение
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС)**

3702004185 / 370201001

153002, г. Иваново, ул. Демидова, д.б. т. 30-04-86

№ 36 / о.д.

«29» августа 2019 года

ПРИКАЗ

г.Иваново

**О внесении изменений и дополнений в положение об условиях оплате
труда работников Государственного бюджетного учреждения
Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека
для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)**

В целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия, улучшения трудовой дисциплины, эффективности производства работ и увеличения производительности труда:

ПРИКАЗЫВАЮ:

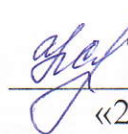
1. Внести изменения и дополнения в положение об условиях оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция), утвержденное директором ИОСБС Кокоревой Н.Ю. от 31.05.2018 года № 36 / о.д.
2. Настоящие изменения и дополнения (приложение №1 к приказу) ввести в действие с 29 октября 2019 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.П.Суздалева

УТВЕРЖДАЮ:

 Директор ИОСБС
Н.П.Суздалева
«29» августа 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ

в положение

**об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного
учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная
библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)**

1. Приложение 2 к Положению об оценке эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения выплат стимулирующего характера читать в следующей редакции:

«

Таблица критериев оценки эффективности деятельности сотрудников ИОСБС для определения стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателей эффективности (критерии)	Количество баллов
1	Интенсивность выполнения основных контрольных показателей в структурном подразделении. Количество зарегистрированных пользователей (плановый показатель – 100%)	1 балл
2	Интенсивность выполнения основных контрольных показателей в структурном подразделении Количество посещений (плановый показатель – 100%)	1 балл
3	Работа в системе управления библиотечным фондом «Библиосервис» (сетевая версия на 5 (пять) рабочих мест)	2 балла
4	Проведение мероприятия (также доработка, исправления основной концепции), в том числе документационное оформление, (отчет, сценарии)	0,5 балла
5	Участие библиотечных работников в реализации областных программ, обще библиотечных проектах, в повышении квалификации сотрудников библиотеки и библиотекарей области (консультации, обзоры и др.), в научно-исследовательских конференциях, выступления на них	1 балл
6	Подготовка к публикации о деятельности библиотеки в СМИ, в том числе в сети Интернет.	1 балл
7	Подготовка изданий библиотеки в альтернативных, а также традиционных форматах с использованием новых технологий (также списки, буклеты, программы)	1 балл
8	Разработка концепции мероприятия (документационное оформление, отчет, сценарии) и проведение, в том числе с использованием новых информационных технологий	1 балл
9	Участие в обще библиотечных мероприятиях (без учета должностных обязанностей)	1 балл
10	Организация доступности для пользователей локальных электронных ресурсов (Онлайн-библиотека ЛОГОС – аудиокниги в формате LKF - av3715.ru). Регистрация пользователей	1 балл
11	Проведение консультаций для сотрудников и пользователей в рамках библиотечной деятельности, документальное оформление.	1 балл
12	Увеличение объема работ при выполнении должностных обязанностей (сверка фонда, проведение внеплановых массовых мероприятий и др.)	1 балл
13	Предоставление информации о деятельности библиотеки для web-сайта ИОСБС. Обновление информации на web-сайте ИОСБС	1 балл
14	Оперативность осуществления комплексного учёта библиотечного фонда в регистрах индивидуального и суммарного учёта	1 балл
15	Подготовка, разработка нормативных локальных актов (положения и др.)	1 балл
16	Ознакомление сотрудников коллектива с новинками литературы, в том числе методической	1 балл
17	Расширение источников комплектования, работа с дарителями и дарами	1 балл
18	Комиссия по начислению баллов для определения стимулирующих выплат сотрудникам ИОСБС <u>имеет право дифференцированно назначать баллы оценки эффективности деятельности сотрудникам по критериям, не входящим в данную таблицу.</u>	дифференцированно

»

2. В Приложение 1 пункт 1.2. к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» внести дополнения и читать его в следующей редакции:
- «

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	<u>бухгалтер;</u> <u>инженер-программист (программист);</u> <u>Специалист по кадрам;</u>	1 квалификационный уровень	1,0	4223
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	1,10	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	1,15	
	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	1,20	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	1,25	

3. Приложение 1 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» дополнить пунктом 1.4. и читать его в следующей редакции:
- «

1.4. РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Должности	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Специалист в сфере закупок	3021	1,46

»

Департамент культуры и туризма
Ивановской области
Государственное бюджетное учреждение
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС)

3702004185 / 370201001

153002, г. Иваново, ул. Демидова, д.6, т. 30-04-86

№ 38 / о.д.

«04» сентября 2019 года

ПРИКАЗ

г. Иваново

**О внесении изменений и дополнений в положение об условиях оплате
труда работников Государственного бюджетного учреждения
Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека
для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)**

В связи с приведением в соответствие наименований должностей в штатном расписании ИОСБС, на основании Постановления Правительства Ивановской области 30 ноября 2017 года N 431-п «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 31.12.2008 N 367-П "О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ" :

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и дополнения в положение об условиях оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция), утвержденное директором ИОСБС от 31.05.2018 года № 36 / о.д.
2. Настоящие изменения и дополнения (приложение №1 к приказу) ввести в действие с 05 ноября 2019 года.
3. Внести изменения в штатное расписание ИОСБС, утвержденное приказом директора ИОСБС от 30.04.2019 №27 / о.д.:

ВВЕСТИ новые штатные единицы с 05 ноября 2019 года:

- Библиотекарь – 1,0 ставка, с минимальным должностным окладом – 4606,00 рублей (четыре тысячи шестьсот шесть рублей 00 копеек), с повышающим коэффициентом 1,0, в группу стационарного обслуживания.
- Техник-программист – 1,0 ставка, с минимальным должностным окладом – 3166,00 рублей (три тысячи сто шестьдесят шесть рублей 00 копеек), с повышающим коэффициентом 1,0, в административно-хозяйственный аппарат.

- Специалист в сфере закупок – 0,5 ставки, с минимальным должностным окладом - 3021 (три тысячи двадцать один) рубль 00 копеек, с повышающим коэффициентов по занимаемой должности 1,46, в административно-хозяйственный аппарат.
- Специалист по кадрам – 0,5 ставки, с минимальным должностным окладом - 4223 (четыре тысячи двести двадцать три) рубля 00 копеек, с повышающим коэффициентов по занимаемой должности 1,0, в административно-хозяйственный аппарат.

ИСКЛЮЧИТЬ штатные единицы с 05 ноября 2019 года:

- Программист – 1,0 ставка, с минимальным должностным окладом – 4223,00 рублей (четыре тысячи двести двадцать три рубля 00 копеек), с повышающим коэффициентом 1,0.
- Техник-реставратор – 1,0 ставка, с минимальным должностным окладом – 3348,00 рублей (три тысячи триста сорок восемь рублей 00 копеек), с повышающим коэффициентом 1,0.
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 0,5 ставки, с минимальным должностным окладом - 2467 (две тысячи четыреста шестьдесят семь) рублей 00 копеек, с повышающим коэффициентом по занимаемой должности 1,0.
- бухгалтер – 0,5 ставки, с минимальным должностным окладом - 4223 (четыре тысячи двести двадцать три) рубля 00 копеек, с повышающим коэффициентом по занимаемой должности 1,0.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за главным бухгалтером Н.Ю.Палаевой.

Директор



Н.П.Суздалева

Приложение №1 к приказу
№38/о.д. от 04.09.2019



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ИОСБС
Н.П.Суздалева
«04» сентября 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ
в положение

об условиях оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)

1. В Приложение 1 пункт 1.2. к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» внести дополнения и читать его в следующей редакции:

«

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	техник-программист	1 квалификационный уровень	1,0	3166

.»

Утверждаю:

Директор ИОСБС

Н.П.Суздалева

М.П.

04.09.2019 (приказ от 04.09.2019 №38/о.д.)



ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ с 05.11.2019

Государственного бюджетного учреждения Ивановской области "Ивановская областная специальная библиотека для слепых"

№ п/п	Наименование должности	Квал иф. уров ень	Кол-во- шт.ед.	Миним. оклад	Повыш. коэффи ц.	Должн.о клад (с коэфф.)	Надб.за спец.раб оту (10%)	Итого в месяц
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Административно-хозяйственный аппарат								
1	Директор		1	10980,00	1	10980,00	1098,00	12078,00
2	Главный бухгалтер		1			9882,00	988,20	10870,20
3	Бухгалтер		0,5	4223,00	1	2111,50	211,15	2322,65
4	Специалист по кадрам		0,5	4223,00	1	2111,50	211,15	2322,65
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		0,5	2467,00	1	1233,50	123,35	1356,85
6	Специалист в сфере закупок		0,5	3021,00	1,46	2205,33	220,53	2425,86
7	Водитель		1	2467,00	1,11	2738,37	273,84	3012,21
8	Убощик служебных помещений		1	2112,00	1,04	2196,48	219,65	2416,13
9	Техник - программист		1	3166,00	1	3166,00	316,60	3482,60
10	Методист (ведущий)		1	4606,00	1,2	5527,20	552,72	6079,92
Группа стационарного обслуживания								
11	Главный библиотекарь		1	4606,00	1,25	5757,50	575,75	6333,25
12	Библиотекарь 1 категории		1	4606,00	1,1	5066,60	506,66	5573,26
13	Библиотекарь		1	4606,00	1	4606,00	460,60	5066,60
Отдел внестационарного обслуживания								
13	Главный библиотекарь		1	4606,00	1,25	5757,50	575,75	6333,25
14	Библиотекарь ведущий		2	4606,00	1,2	11054,40	1105,44	12159,84
Группа комплектования и обработки								
15	Главный библиотекарь		1	4606,00	1,25	5757,50	575,75	6333,25
17	Библиотекарь ведущий		1	4606,00	1,2	5527,20	552,72	6079,92
	ИТОГО		16					94246,44

Главный бухгалтер

Палаева

Н.Ю.Палаева

Департамент культуры и туризма
Ивановской области
Государственное бюджетное учреждение
«Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС)

3702004185 / 370201001

153002, г. Иваново, ул. Демидова, д.6, т. 30-04-86

№ 44 / о.д.

«29» ноября 2019 года

ПРИКАЗ

г. Иваново

О внесении изменений и дополнений в положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция)

В целях исполнения постановления Правительства Ивановской области от 18.11.2019 года №449-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 367-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту культуры и туризма Ивановской области», предусматривающего увеличение базовых окладов работников государственных учреждений культуры, подведомственных Департаменту культуры и туризма Ивановской области, на 4.4% с 1 октября 2019 года:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС) (новая редакция), утвержденное директором ИОСБС от 31.05.2018 года № 36/о.д.
2. Настоящие изменения и дополнения (приложение №1 к приказу) ввести в действие с 01 октября 2019 года.
3. Внести изменения в штатное расписание ИОСБС, утвержденное приказом директора ИОСБС от 04.09.2019, №38 / о.д.
4. Подготовить и направить уведомления об изменении базовых окладов в письменной форме работникам ИОСБС.
5. После подписания работниками согласия на изменение базового оклада подготовить и заключить с ними дополнительные соглашения к трудовым договорам с указанием нового размера базового оклада.
6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора, взаимоотношения между работником и работодателем регулируются статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.
7. Главному бухгалтеру Н.Ю.Палаевой произвести перерасчет заработной платы с учетом вышеобозначенных изменений за период с 01 октября 2019 года.
8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за главным бухгалтером Н.Ю.Палаевой.

Директор



Н.П.Суздалева

С приказом ознакомлен (а)



Н.Ю.Палаева



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИОСБС

Н.П.Суздалева

«29» ноября 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ

в положение

**об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения
Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых»
(ИОСБС) (новая редакция)**

1. В приложение 1 к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» внести изменения и читать его в следующей редакции:

«

Приложение 1
к Положению об условиях
оплаты труда работников
государственного бюджетного
учреждения Ивановской области
«Ивановская областная
специальная библиотека для
слепых»

**1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и квалификационным уровням работников культуры,
искусства и кинематографии.**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	<u>главный библиотекарь;</u> <u>библиотекарь;</u> <u>методист библиотеки</u>	- главный - 1,25; - ведущий - 1,2; - высшей категории - 1,15; - первой категории - 1,1; - второй категории - 1,05; - третьей категории - 1,03; - без категории - 1,0	4809

**1.2. Размеры минимальных окладов
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	<u>бухгалтер;</u>	1 квалификационный уровень	1,0	4409
	<u>инженер-программист (программист);</u>	1 квалификационный уровень	1,0	
	<u>специалист по кадрам;</u>	1 квалификационный уровень	1,0	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	2 квалификационный уровень	1,10	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3 квалификационный уровень	1,15	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	1,20	3306
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5 квалификационный уровень	1,25	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	<u>Техник-программист</u>	1 квалификационный уровень	1,0	3306

1.3. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих.

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
профессии рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; <u>1,04 - 2</u> <u>квалификационный</u> <u>разряд</u> ; 1,09 - 3 квалификационный разряд	<u>уборщик служебных</u> <u>помещений</u>	2205
----------------------------------	---	--	------

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; <u>1,11 - 5</u> <u>квалификационный</u> <u>разряд</u>	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>водитель</u> <u>автомобиля</u> , оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пожарный <u>рабочий по комплексному</u> <u>обслуживанию и ремонту зданий</u>	2576
----------------------------------	---	--	------

1.4.Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Специалист в сфере закупок	3154	1,46

.»