

**Приложение №2  
к Коллективному договору  
КГАУК «Центр книги –  
Красноярский бибколлектор»**

Рассмотрено на собрании коллектива  
учреждения  
« 06 » апреля 2021 г.

Утверждено  
Приказ № 21 от 06 апреля 2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Краевого государственного автономного учреждения культуры**

**«Центр книги – Красноярский бибколлектор»**

**(КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор»)**

## I Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-9864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», приказом министерства культуры Красноярского края от 08 декабря 2009 года № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера», приказом министерства культуры Красноярского края от 05 июля 2013 года № 366 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных автономных театральных учреждений, учреждений культуры клубного типа, библиотек, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» (далее - Учреждение).

1.2 Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия выплат единовременной материальной помощи.

1.3 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами.

## II Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением №1 к настоящему Положению.

### III Выплаты компенсационного характера

3.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2 Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, в размере до 24% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

3.3.1 Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер оплаты сверхурочной работы рассчитывается исходя из суммы начисленной заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) в месяце начисления сверхурочных.

3.3.2 Работникам учреждения, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер оплаты рассчитывается исходя из суммы начисленной заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) в месяце начисления.

3.4 В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5 Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### IV Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрения за выполненную работу.

4.2 Работникам Учреждения по решению руководителя, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в целях обеспечения региональных выплат;
- выплаты по итогам года.

4.3 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.5 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов работы.

4.6 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, персональных выплат, устанавливаются руководителем Учреждения ежеквартально с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложениям 2-4 к настоящему Положению.

4.7 Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.7.1 За квалификационную категорию: с целью стимулирования работников Учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от

квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размер в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

главный	25%
ведущий	20%
высшей	15%
категории	
первой	10%
категории	
второй	5%
категории	

4.7.2 Водителям легковых автомобилей за классность. Размер в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

первого класса	25%
второго класса	10%

4.8 За сложность, напряженность и особый режим работы доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – до 100%.

4.9 В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением, либо продолжающим работать в Учреждении – в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на 5 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.10 Выплаты по итогам года.

4.10.1 Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, и утвержденного фонда оплаты труда и оформляются соответствующим приказом.

4.10.2 Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- выполнение плановых показателей;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10.3 Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада); по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.10.4 Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах субсидии на выполнение государственного задания на оплату труда работников Учреждения, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.11 Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, i = n$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1\text{балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим.рук.}}) / \text{СУМБ}, i = 1$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим.рук.}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете на квартал;

$n$  – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

$$Q_{стим.} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зп}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

$Q_{гар}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{отп}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{отп}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{год}$  – количество календарных дней в плановом квартале;

4.12 Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению.

4.13 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с действующими правовыми актами и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия средств, выделяемая на государственное задание по стимулирующим выплатам

руководителю, может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

## V. Доплата до минимального размера оплаты труда

5.1. В целях обеспечения соответствия заработной платы работника уровню размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, доплачивается разница между минимальной заработной платой и величиной заработной платы за соответствующий период.

## VI. Единовременная материальная помощь

6.1 Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2 Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей и т.д.), с тяжелым положением в семье.

6.3 Размер единовременной материальной помощи, представляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать четырех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего положения.

6.4 Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## VII Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

7.1 Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.2 Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

7.3 Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

7.4 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

7.5 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 120% от оклада – заместителям руководителя; до 70% от оклада – главному бухгалтеру.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 90% от оклада – заместителям руководителя;
- до 80% - главному бухгалтеру.

7.6 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению №5 к настоящему Положению.

7.7 Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения:

- за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;
- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;
- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

7.8 Выплаты по итогам работы:

7.8.1 Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- выполнение плановых показателей учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя и главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

7.8.2 Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год)

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

7.9 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

7.10 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.11 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

## VIII Заключительные положения

8.1 Настоящее Положение вводится в действие с «06» апреля 2021 года.

8.2 Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников  
КГАУК «Центр книги –  
Красноярский бибколлектор»

## РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящий состав»</b>	
Заведующий отделом	7790,00
Заведующий сектором	7790,00
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
Главный библиограф	10013,00
Библиотекарь	10013,00

### 2. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н

«Об утверждении профессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:</b>	
<i>второй квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Заведующий хозяйством	4282,00
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</b>	
<i>первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Специалист по кадровому делопроизводству	4282,00
Инженер	4282,00
Менеджер	4282,00
<i>четвертый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Экономист	6208,00
Бухгалтер	6208,00
Ведущий системный администратор	6208,00
<i>пятый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Главный специалист	7248,00

### 3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
<b>ПКГ «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»:</b>	
<i>первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	

Уборщик территории (дворник)	3016,00
------------------------------	---------

1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3016,00
Уборщик служебных помещений	3016,00
<b>ПКГ «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»:</b>	
<i>четвертый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Водитель автомобиля	5667,00
<i>второго квалификационного уровня, в том числе:</i>	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4282,00
Слесарь-сантехник	4282,00

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем порядке:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
<b>Должности, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ, в том числе:</b>	
Комплектовщик	3016,00
Экспедитор	3511,00

Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
работников  
КГАУК «Центр книги –  
Красноярский бибколлектор»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ  
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ  
ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за предыдущий квартал)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	1-40
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	1-40
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением, информирование библиотек о новинках литературы	1-40
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения позитивная оценка качества предоставляемых услуг со стороны пользователей и учредителя, наличие грамот, сертификатов, благодарностей. Повышение финансовых результатов, прибыли	1-20
	заключение договоров с издательствами и библиотеками по комплектации фондов, подготовка спецификаций	1-40

Приложение №3  
к Положению об оплате труда  
работников  
КГАУК «Центр книги –  
Красноярский бибколлектор»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И  
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	внесение предложений по совершенствованию процессов работы и их внедрение	1-20
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	1-40
	выполнение внеплановой работы	1-20
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала): - по программе «Книжное Красноярье»; - за счет средств благотворительного фонда культурных инициатив (Фонд Михаила Прохорова)	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	1-20
	участие в реализации крупных проектов, программ: комплектование библиотек - за счет средств краевой программы «Культура Красноярья».	1-40
	разработка спецификаций, списков литературы в помощь работы библиотек края	1-40
	участие в конференциях, совещаниях, семинарах с докладами, сообщениями	1-20
	публикация в средствах массовой информации, профессиональной печати	1-40
	подготовка аналитических документов	1-20
	внедрение новых информационных технологий	1-40

1	2	3
	участие в подготовке проектов на гранты (международные, российские, краевые)	1-40
	оказание методической и информационной помощи библиотекам края в удаленном режиме	1-20
	участие в повышении квалификации библиотекарей края (курсы повышения, семинары, тренинги, стажировки)	1-20
	систематическое повышение квалификации (наличие сертификата, диплома, свидетельства)	1-40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ  
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
1	2	3	4
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, заведующий сектором	стабильная деятельность подразделения (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	1-40
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения, пользователей	1-40
Инженер	стабильное функционирование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	1-30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	1-40

1	2	3	4
Техник по обслуживанию зданий	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	1-40
		работа с надзорными органами	1-40
		подготовка документов по энергосбережению	1-40
		охрана труда	1-40
Ведущий бухгалтер, бухгалтер	обеспечение стабильной финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	1-30
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформления бухгалтерских документов и их обработка	1-30
	обеспечение стабильной финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	1-30
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-30
Ведущий экономист, экономист	качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	1-30
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-30
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-30
		выполнение плановых показателей	1-40
		отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	1-30

1	2	3	4
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	1-40
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	1-40
Главный библиотекарь (библиограф), библиотекарь, библиограф	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	выполнение плановых показателей	1-40
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	1-40
Ведущий программист, программист	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	выполнение плановых показателей	1-40
		отсутствие простоя техники, аварийных ситуаций по вине сотрудника, своевременное выполнение заявок от подразделений	1-40
		отсутствие замечаний со стороны администрации	1-40

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников  
КГАУК «Центр книги –  
Красноярский бибколлектор»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ  
УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заместитель руководителя учреждения	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 40
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	до 40

1	2	3	4
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 40
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 40
		выполнение показателей деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 40
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 40
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением сумм депонированных сумм)	до 30

1	2	3	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Заместитель руководителя учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	Выполнение плановых показателей	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, пользователей	до 30
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 40
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 40
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 30
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20