

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА ШАРОЙСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

П Р И К А З

1 сентября 2015 года

№ ____

**Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности
работников ЦБС**

В целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы специалистов и технического персонала МКУ «Централизованная библиотечная система Шаройского муниципального района», обеспечению более тесной взаимосвязи заработной платы работников с результатами труда

1. Утвердить и ввести в действие «Положение об оценке эффективности деятельности работников ЦБС» (Приложение 1) с 01.09.2015.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ЦБС



З.Ю. Джаватханова

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА ШАРОЙСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

П Р И К А З

1 сентября 2015 года

№ ____

**Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности
работников ЦБС**

В целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы специалистов и технического персонала МКУ «Централизованная библиотечная система Шаройского муниципального района», обеспечению более тесной взаимосвязи заработной платы работников с результатами труда

1. Утвердить и ввести в действие «Положение об оценке эффективности деятельности работников ЦБС» (Приложение 1) с 01.09.2015.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ЦБС



З.Ю. Джаватханова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников ЦБС

1. Общие положения

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

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

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

2. Организация деятельности Комиссии

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

2.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора ЦБС.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок определения эффективности деятельности работников ЦБС

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

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

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

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

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

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

4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности

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

4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности

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

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

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

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

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

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

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

5. Порядок обжалования оценки эффективности деятельности

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

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

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

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

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