

Представитель первичной  
профсоюзной организации  
МБУК «СРЦБС»

Приложение № 1  
к приказу МБУК «СРЦБС»  
№ 28 от 13.01.2026

Положение о стимулировании заместителей директора и работников  
муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Сургутская районная централизованная библиотечная система»

## 1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании работников (далее Положение) муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее Учреждение) разработано в целях материального стимулирования работников, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Сургутского района, утвержденного Постановлением администрации Сургутского района от 30.12.2025 №2913-нпа; Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых управление культуры администрации Сургутского района осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденного Постановлением администрации Сургутского района от 30.12.2025 №2914-нпа, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная система библиотечная система», утвержденного приказом директора МБУК «СРЦБС» от 12.01.2026 г. № 21 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее - Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.4. Стимулирование работников осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных Учреждением.

1.5. Настоящее положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Учреждения.

1.6. Основанием для начисления выплат являются: результаты заседания комиссии по стимулированию работников МБУК «СРЦБС», приказ директора МБУК «СРЦБС».

## 2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.2. Надбавка творческому персоналу;
- 2.3. Премия по итогам работы за месяц;
- 2.4. Премия по итогам работы за год

### 3. Система и порядок стимулирования

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся заместителям директора и работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент издания приказа директора об осуществлении выплат.

3.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, рассчитываются с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. При установлении показателей и критериев оценки интенсивности и результативности деятельности заместителей директора и работников учреждения учитываются:

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- интенсивность и напряженность труда;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- досрочное выполнение работы с проявлением инициативы и применением современных форм и методов организации труда.

3.5. Порядок установления и критерии оценки для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора Учреждения утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с Управлением культуры администрации Сургутского района (далее – Управление).

3.6. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей директора представлен в Приложении №1.

3.7. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников Учреждения представлен в Приложении №2.

3.8. Порядок установления премии по итогам работы за месяц для заместителей директора и работников Учреждения представлен в Приложении №3.

3.9. Показатели и критерии оценки интенсивности и результативности деятельности ведущих отделами (секторами) библиотек-филиалов по трем уровням эффективности представлены в Приложении №4.

3.10. Показатели и критерии оценки интенсивности и результативности деятельности работников библиотек по двум уровням эффективности представлены в Приложении №5.

3.11. Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц представлены в Приложении №6.

3.12. Формы оценочных листов для сотрудников Учреждения представлены в Приложении №7.

3.13. Решение об установлении и размере выплаты для работников Учреждения принимается с участием комиссии по стимулированию и с учетом мнения представительного органа работников.

3.14. Порядок выплаты, показатели и критерии оценки для заместителей директора и работников утверждаются приказом директора Учреждения по согласованию с Управлением.

3.16. Виды, размеры и условия осуществления всех стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда заместителей директора и работников Учреждения установлены главой 4 Положения об оплате труда.

3.17. Выплата премии по итогам работы за год заместителям руководителя устанавливается приказом Учреждения на основании распоряжения администрации Сургутского района,

подготовленным управлением. Премирование за год осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

3.18. Премия по итогам работы за год работникам составляет не более одного месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания распоряжения администрации Сургутского района на основании приказа учреждения в размерах, согласованных с управлением, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

3.19. Надбавка творческому персоналу устанавливается работникам, непосредственно участвующим в реализации услуг в сфере культуры приказом директора Учреждения ежемесячно по основной занимаемой должности:

- 20% от оклада (должностного оклада) следующим категориям работников:

Главный библиотекарь;

Библиотекарь (всех категорий).

3.20. Ежемесячная премия устанавливается заместителям директора и иным работникам – приказом директора Учреждения (для заместителя – по согласованию с Управлением).

3.21. Ежемесячная премия выплачивается заместителям директора Учреждения:

- за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;

- за достижение установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения по итогам работы за месяц, в случаях, когда Управлением принято решение об установлении размеров ежемесячного премирования работников в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц.

3.22. Премия по итогам работы за месяц производится работникам за выполнение трудовых функций надлежащего качества и в срок.

3.23. Работникам, к которым в отчетном месяце применено дисциплинарное взыскание, ежемесячная премия за соответствующий месяц не выплачивается.

3.24. Премия по итогам работы за месяц снижается по решению работодателя при наличии в деятельности работника упущений, указанных в таблице 1 настоящего положения и оформляется приказом директора учреждения.

Таблица 1

№ п/п	Упущения, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за месяц	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка и оформление документов	До 10% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, муниципальных правовых актов Сургутского района, распоряжений, приказов, решений и поручений	До 10% (за каждый факт нарушения)
3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение	До 10%

	заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан		
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 20% (за каждый факт нарушения)	
5.	Невыполнение поручений руководителя	До 10% (за каждый факт нарушения)	
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников		До 10%
7.	Слабая интенсивность труда (неоднократное отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)		До 10%
8.	Наличие фактов грубого, неэтичного отношения к коллегам, гражданам	До 10% (за каждый факт нарушения)	
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 10% (за каждый факт нарушения)	

#### 4. Порядок работы Комиссии, определяющей размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждения

4.1. В целях обеспечения оценки показателей интенсивности и результативности работы, а также показателей эффективности деятельности и рассмотрению вопросов связанных с премированием работников Учреждения создается Комиссия по стимулированию работников (далее - Комиссия).

4.2. Комиссия имеет право:

- запрашивать необходимую информацию от работников Учреждения;
- рассматривать отчёты о результатах выполнения показателей интенсивности и результативности, а также показателей эффективности;
- привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей отделов (секторов);
- вносить предложения по размерам стимулирующих выплат с учётом результативности деятельности.

4.3. Комиссия создается приказом директора Учреждения.

В состав Комиссии входят: председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь и члены Комиссии. Персональный состав назначается приказом директора Учреждения.

4.4. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, осуществляет сбор листов оценки деятельности работника за отчётный период, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.6. Заседания Комиссии проходят один раз в год в январе, не позднее 15-го числа, а также, в случае необходимости по инициативе председателя Комиссии, председателя первичной профсоюзной организации и руководителя Учреждения.

4.7. Основные полномочия Комиссии:

- Проведение анализа и оценки интенсивности и результативности деятельности работников на основе утвержденных критериев.
- Рассмотрение представленных материалов (оценочных листов) о результатах работы каждого работника за оцениваемый период. (Приложение 5).
- Коллегиальное определение уровня оценки эффективности (I, II, III) и конкретного рекомендуемого размера Выплаты (в процентах от должностного оклада) для каждого работника.
- Оформление результатов своей работы протоколами и предоставление итоговых рекомендаций руководителю Учреждения для издания соответствующего приказа.

4.8. Работа Комиссии осуществляется по плану, утверждаемому ее председателем, а также по мере необходимости для решения текущих вопросов.

4.9. Не позднее чем за 10 календарных дней до даты заседания Комиссии ответственные руководители структурных подразделений представляют председателю Комиссии отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности на каждого подчиненного работника. Отчет должен содержать:

- обоснование достижения работником показателей соответствующего уровня эффективности;
- предлагаемый уровень (I, II, III) и конкретный размер Выплаты;
- фактические данные, подтверждающие предложение (количественные и качественные показатели, ссылки на выполненные работы, мероприятия и т.д.).

4.10. Председатель Комиссии обеспечивает ознакомление всех членов Комиссии с представленными материалами не позднее чем за 3 рабочих дня до заседания.

4.11. Заседание Комиссии проводится с участием представительного органа работников. Отсутствие представителя без уважительной причины не является основанием для отмены или переноса заседания, однако должно быть отражено в протоколе.

4.12. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии заместителя председателя.

4.13. Решения Комиссии оформляются в письменном виде и подписываются всеми членами Комиссии.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Работники вправе опротестовать решение Комиссии направив письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю Учреждения

5.2. Директор Учреждения 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 заключение Комиссии по стимулированию.



Приложение №1  
к Положению о стимулировании  
заместителей директора и работников  
муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
от 13.01 2026 № 28

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для  
заместителей директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская  
районная централизованная библиотечная система»  
(МБУК «СРЦБС»)

1. Настоящий порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей директора (далее Порядок) разработан в соответствии с постановления администрации Сургутского района от 30.12.2025 № 2913-нпа «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, подведомственных управлению культура администрации Сургутского района» и определяет правила установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – Выплата) заместителям руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее – Учреждение).
2. Выплата является стимулирующей и устанавливается для оценки и поощрения интенсивности, результативности и качества труда заместителей директора Учреждения. Выплата предоставляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.
3. Право на установление Выплаты возникает у заместителей директора по истечении трех месяцев работы с даты заключения трудового договора.
4. Выплата устанавливается на основании оценки интенсивности и результативности деятельности заместителей руководителя за соответствующий период.
5. Критерии и показатели оценки интенсивности и результативности деятельности заместителей руководителя Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения и согласовываются с управлением культуры администрации Сургутского района (далее – Управление).
6. Размер Выплаты определяется персонально, исходя из оценки интенсивности и результативности согласно критериям оценки эффективности деятельности по трем уровням:
  - I уровень (требуемый) – от 5 до 39% от должностного оклада;
  - II уровень (выше требуемого) – от 40 до 69% от должностного оклада;
  - III уровень (высокий) – от 70 до 100% от должностного оклада и отражает высокий потенциал и значительный личный вклад заместителей директора в достижение целей Учреждения.Переход на оценку по II уровню возможен только при выполнении не менее 100 % показателей I уровня. Переход на оценку по III уровню возможен только при выполнении не менее 100% показателей I и II уровней. Оценка по каждому уровню производится отдельно.
7. Показатели и критерии оценки интенсивности и результативности деятельности заместителей директора утверждаются приказом директора учреждения и согласовываются Управлением культуры администрации Сургутского района.
8. Конкретный размер выплаты устанавливается на срок не более года приказом учреждения.

9. Изменения в настоящий Порядок вносятся в том же порядке, что и его принятие.

Приложение №2  
к Положению о стимулировании  
заместителей директора и работников  
муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
от 13.01 2026 № 21

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для  
работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
(МБУК «СРЦБС»)

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с постановлением администрации Сургутского района от 30.12.2025 № 2914-нпа «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, подведомственных управлению культура администрации Сургутского района» и определяет правила установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – Выплата) работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее – Учреждение).
2. Выплата является стимулирующей и устанавливается для оценки и поощрение интенсивности, результативности и творческого подхода к выполнению трудовых обязанностей.
3. Право на установление Выплаты вновь принятому работнику возникает по истечении трех месяцев работы с даты заключения трудового договора по результатам оценки эффективности.
4. Для рассмотрения вопросов, связанных с установлением Выплаты работникам Учреждения, создается комиссия, определяющая размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – Комиссия).
5. Состав, полномочия и регламент работы Комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.
6. Комиссия осуществляет анализ оценки интенсивности и результативности работников на основе утвержденных критериев и готовит предложения по конкретным размерам Выплаты для каждого работника. Критерии оценки эффективности:
  - 1) для **заведующего сектором/отделом библиотеки (филиалом)** Выплата устанавливается по одному из трех уровней оценки эффективности:
    - **I уровень (требуемый):** от 5% до 39% от должностного оклада. Устанавливается за своевременное и качественное выполнение функций и задач сектора (филиала).
    - **II уровень (выше требуемого):** от 40% до 69% от должностного оклада. Устанавливается за выполнение показателей I уровня, а также показателей, отражающих динамику совершенствования и развития сектора (филиала).
    - **III уровень (высокий):** от 70% до 100% от должностного оклада. Устанавливается за выполнение всех показателей I и II уровней и отражает высокий потенциал работника.

2) для остальных работников Учреждения (кроме заведующего сектором/филиалом) Выплата устанавливается по одному из двух уровней оценки эффективности:

- **I уровень (требуемый): 10%** от оклада (должностного оклада). Устанавливается за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.

- **II уровень (высокий): от 11% до 30%** от оклада (должностного оклада). Устанавливается при выполнении требований I уровня и отражает высокий потенциал работника, проявление инициативы, творчества и достижение высоких результатов.

7. Показатели и критерии оценки интенсивности и результативности деятельности работников Учреждения для целей установления Выплаты утверждаются приказом директора Учреждения по согласованию с Управлением культуры администрации Сургутского района (далее – Управление).

8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании приказа учреждения по каждому работнику на срок не более года.

9. Изменения в настоящий Порядок вносятся приказом директора Учреждения по согласованию с Управлением.

Приложение №3  
к Положению о стимулировании  
заместителей директора и работников  
муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
от В.О. 2026 № 21

Порядок установления премии по итогам работы за месяц для заместителей директора и  
работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
(МБУК «СРЦБС»)

1. Настоящий порядок установления премии по итогам работы за месяц (далее Порядок) разработан в соответствии с постановления администрации Сургутского района от 30.12.2025 № 2913-нпа «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Сургутского района», и постановления администрации Сургутского района от 30.12.2025 № 2914-нпа «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых управление культуры администрации Сургутского района» и определяет правила установления премии по итогам работы за месяц для заместителей директора и работников (далее – Выплата).
2. Премия по итогам работы за месяц производится работникам за выполнение трудовых функций надлежащего качества и в срок.
3. Выплата премии по итогам работы за месяц устанавливается заместителям директора и работникам приказом директора учреждения.
4. Работникам, к которым применено дисциплинарное взыскание, премия по итогам работы за месяц не производится в месяце, в котором к ним было применено дисциплинарное взыскание.
5. Премия по итогам работы за месяц снижается по решению работодателя при наличии в деятельности работника упущений, указанных в таблице 1 настоящего Порядка и оформляется приказом директора учреждения.

Таблица 1

№ п/п	Упущения, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за месяц	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	До 10% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, муниципальных правовых актов Сургутского района, распоряжений, приказов, решений и поручений	До 10% (за каждый факт нарушения)

3.	Некачественное, несвоевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	До 10%	
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 20% (за каждый факт нарушения)	
5.	Невыполнение поручений руководителя	До 10% (за каждый факт нарушения)	
6.	Отсутствие контроля за работой подчинённых служб, работников	До 10%	
7.	Слабая интенсивность труда (неоднократное отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	До 10%	
8.	Наличие фактов грубого, неэтичного отношения к коллегам, гражданам	До 10% (за каждый факт нарушения)	
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 10% (за каждый факт нарушения)	

6. Общий размер снижения премии по итогам работы за месяц не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работников, включая директора и его заместителей более чем на 20% или повлечь за собой снижение итоговой месячной заработной платы ниже уровня минимального размера оплаты труда с учётом районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравнённых к ним местностях.

7. Изменения в настоящий Порядок вносятся в том же порядке, что и его принятие.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАВЕДУЮЩИХ ОТДЕЛАМИ (СЕКТОРАМИ)  
БИБЛИОТЕК-ФИЛИАЛОВ  
ПО ТРЁМ УРОВНЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

1. Общие принципы

1.1. Оценка эффективности деятельности заведующих отделами (секторами) библиотек проводится для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – выплата) в соответствии с пунктом 4 Главы 4 Положения об оплате труда.

1.2. Выплата устанавливается персонально, исходя из оценки интенсивности и результативности по трем уровням:

I уровень (требуемый) – от 5 до 39% от должностного оклада;

**Если процент выполнения I уровня составляет менее 60%, итоговый процент выплаты ограничивается 10%.**

II уровень (выше требуемого) – от 40 до 69% от должностного оклада;

III уровень (высокий) – от 70 до 100% от должностного оклада

1.3. Переход на оценку по II уровню возможен только при выполнении не менее 100 % показателей I уровня. Переход на оценку по III уровню возможен только при выполнении не менее 100% показателей I и II уровней.

1.4. Оценка по каждому уровню производится отдельно. Итоговый процент выплаты определяется по формуле, указанной в пункте 2 Приложения № 2.

2. Критерии и показатели по уровням эффективности

2.1. **I уровень (требуемый)** – Обеспечение стабильности и исполнительской дисциплины. Максимальный балл уровня: 100. Соответствует 39% от оклада.

**Заведующий отделом (сектором) библиотеки-филиала**

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.1.	Выполнение плановых показателей	Не менее чем на 100 % по всем показателям	25%
1.2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 10 % к показателю прошлого года	25%
1.3.	Привлечение дополнительных средств	Фактический объём привлечённых средств из вышестоящих бюджетов, средств депутатов, спонсорских средств, средств недропользователей, грантов и др.	20%
1.4.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 круп-	30%

		ного проекта развития благоустройства / модернизации библиотеки / проекта в рамках национальных проектов	
Итого по I уровню:			100%

2.2. II уровень (выше требуемого) – Развитие и результативность.

Максимальный балл уровня: 100. Соответствует 69% от оклада.

Условие для оценки: выполнение I уровня не менее, чем на 100%.

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5 % к показателю прошлого года (для вновь принятых – выполнение плана)	20%
2.	Результативное участие в федеральных, региональных, районных проектах	Успешная реализация не менее 5 проектов из 6: 1. Перевыполнен не менее чем на 10% план по количеству погашенных билетов по «Пушкинской карте» 2. Проведено не менее 2 мероприятий по проекту «Культура для школьников» 3. Проведено 1 мероприятие по теме СВО 4. Проведено не менее одной онлайн-трансляции мероприятия на платформе «PROкультура.РФ» 5. Подано не менее 10 заявок на участие в конкурсах районного Фестиваля «PROчтение» 6. Подано не менее 11 заявок в районный конкурс «Читатель года».	20%
3.	Развитие групп в соцсетях, рост подписчиков в учреждения, социальных сетях	Рост подписчиков не менее чем на 10% по отношению к прошлому году (общая сумма подписчиков + 10 %)	20%
4.	Освещение деятельности библиотеки в СМИ	Не менее 1 публикации/репортажа в СМИ (районных, региональных, федеральных)	20%
5.	Экспертно-консультационная деятельность	Участие в качестве эксперта в комиссиях, рабочих группах при региональных / районных органах власти / общественная деятельность (руководство НКО)	20%
Итого по II уровню:			100%

2.3. III уровень (высокий) – Признание и инновации

Максимальный балл уровня: 100. Соответствует 100% от оклада.

Условие для оценки: выполнение I и II уровней не менее, чем на 100%.

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
3.1	Получение статусной награды	Структурное подразделение, руководитель, работник получили награду/диплом за 1-3 место в конкурсе/смотре: район – 10%, ХМАО-Югра – 15%, УрФО – 25%, РФ – 30% (не суммируется, оценивается по наивысшей награде)	30%
3.2	Участие в федеральной/окружной программе	Структурное подразделение является участником/исполнителем/куратором проекта в рамках ФЦП, нацпроекта, окружной программы на сумму свыше 1 млн. рублей	25%
3.3	Внедрение инновационной (цифровой) технологии/методики	Внедрена и апробирована новая (цифровая) технология или методика/форма работы с положительным эффектом	25%
3.4	Публикация и обобщение опыта работы в региональных и федеральных изданиях	Публикация статьи/доклада об опыте работы структурного подразделения/учреждения в федеральном издании	20%
Итого по III уровню:			100%

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК ПО ДВУМ УРОВНЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 1. Общие принципы

1.1. Оценка эффективности деятельности работников библиотек проводится для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – выплата) в соответствии с пунктом 4 Главы 4 Положения об оплате труда.

1.2. Выплата устанавливается персонально, исходя из оценки интенсивности и результативности по двум уровням:

I уровень (требуемый) – до 10 % от должностного оклада;

II уровень (выше требуемого) – от 11 до 30% от должностного оклада;

1.4. Оценка по каждому уровню производится отдельно. Итоговый процент выплаты определяется по формуле, указанной в пункте 2 Приложения № 2.

### 2. Критерии и показатели по уровням эффективности

2.1. **I уровень (требуемый)** – Обеспечение стабильности и исполнительской дисциплины.

Максимальный балл уровня: 100. Соответствует 10% от оклада.

#### Заведующие отделами Центральной районной библиотеки им. Г. А. Пирожникова и специалисты отделов

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Выполнение плановых показателей	Не менее чем на 95% по всем показателям	100%
<b>Итого по I уровню:</b>			<b>10%</b>

2.2. **II уровень (выше требуемого)** – Развитие и результативность.

Максимальный балл уровня: 100. Соответствует 30 % от оклада.

**Условие для оценки:** выполнение I уровня не менее, чем на 100%.

2.2.1. Заведующий СКДиВО Центральной районной библиотеки им. Г. А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5% к показателю прошлого года	25%
3.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 крупного проекта развития / благоустройства / модернизации библиотеки /	25%

		проекта в рамках национальных проектов «Семья» и пр.	
4.	Результативная реализация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Результативное участие (выступление, организация, ведение) в поселковых, районных мероприятиях от имени библиотеки 2. Рост подписчиков в социальных сетях библиотеки не менее чем на 5% по отношению к прошлому году, рост подписчиков в Госпабликах учреждения, мессенджере МАХ 3. Не менее 2 публикаций/репортажей в региональных и/или федеральных СМИ. 4. Перевыполнен план по количеству погашенных билетов по «Пушкинской карте»	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.2. Заведующий отделом краеведческой литературы и библиографии Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5% к показателю прошлого года	25%
3.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 крупного проекта развития / благоустройства / модернизации библиотеки / проекта в рамках национальных проектов «Семья» и пр.	25%
4.	Результативная реализация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Проведено отделом не менее 1 онлайн-трансляций мероприятий на платформе «PROкультура.РФ» 2. Проведено не менее 1 районного конкурса. 3. Участие в окружном проекте «Земляки», направлено не менее 130 информации. 4. Участие в окружном проекте «Распределенная роспись периодических изданий».	25%

	направлено не менее 1000 библиографических записей.	
Итого по II уровню:		100%

2.2.3 Заведующий информационно-аналитическим отделом Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5% к показателю прошлого года	25%
3.	Результативная реализация мероприятий	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по проекту «Культура для школьников» 2. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по проекту «Движение первых» 3. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по теме СВО 4. Проведено отделом не менее 1 районного конкурса.	25%
4.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 крупного проекта развития / благоустройства / модернизации библиотеки / проекта в рамках национальных проектов «Семья» и пр.	15%
Итого по II уровню:			100%

2.2.5. Заведующий отделом формирования фондов Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5% к показателю прошлого года	25%
3.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 крупного проекта развития благоустройства / модернизации библиотеки / проекта в рамках	25%

		национальных проектов «Семья» и пр.	
4.	Реализация Указов Президента РФ «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», «Об утверждении основ государственной политики РФ в области исторического просвещения»	Пополнение документальных фондов литературой духовно-нравственного и исторического, религиозного содержания – более 5 % от количества новых книг.	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.6. Заведующий отделом автоматизации библиотечных процессов Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее чем на 5% к показателю прошлого года	25%
3.	Реализация проектов развития	Реализация не менее 1 крупного проекта развития / благоустройства / модернизации библиотеки / проекта в рамках национальных проектов «Семья» и пр.	25%
4.	Результативная реализация мероприятий	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Проведено отделом не менее 10 онлайн-трансляций мероприятий на платформе «PROкультура.РФ» 2. Внедрение цифровой технологии / методики 3. Развитие сайтов учреждения, по каждому сайту приросты посещений не менее 5% относительно прошлого года 4. Оцифровано на 5% больше страниц относительно прошлого года	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.7. Заведующий отделом административно-хозяйственным отделом Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
-------	----------	------------	-----------------------

1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Организация управления муниципальным имуществом	Исполнение плана по заключению контрактов на аренду имущества	25%
4.	Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов	0 отрицательных заключений контролирующих органов	25%
5.	Транспортное обеспечение	Отсутствие нарушений/сбоев в транспортном обеспечении деятельности учреждения	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.8. Заведующий отделом общего обеспечения деятельности Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Реализация мер по защите объектов и их соответствие целям безопасности	Отсутствие случаев объектовых нарушения правил охраны труда и пожарной и антитеррористической безопасности	25%
3.	Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов	0 отрицательных заключений контролирующих органов	25%
4.	Повышение квалификации работников учреждения по направлениям деятельности отдела	Организация повышения квалификации работников учреждения не менее 10% от списочного состава работников	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.9. Главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь отдела (всех категорий) (сектора) библиотеки-филиала, отделов ОСКДиВО

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее, чем на 5% к показателю прошлого года	25%
2.	Результативная реализация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Результативное участие (выступление, организация, ведение) в поселковых, районных мероприятиях от имени библиотеки – не менее 1 мероприятия. 2. Рост подписчиков в социальных сетях библиотеки не менее чем на 10% по отношению к прошлому году (общая сумма подписчиков + 10 %/)	25%

			3. Не менее 1 публикации / репортажа в региональных и/или федеральных СМИ. 4. Перевыполнен не менее чем на 10% план по количеству погашенных билетов по «Пушкинской карте»	
3.	Получение статусной награды		Работник получил награду / диплом за 1-3 место в конкурсе/смотре проводимых при поддержке Министерства культуры РФ, Департамента культуры ХМАО-Югры, Администрации Сургутского района: район – 10%, регион (ХМАО-Югра) – 15%, УрФО – 20%, РФ – 25% (не суммируется, оценивается по наивысшей награде)	25%
4.	Привлечение средств	дополнительных	Фактический объем привлеченных средств из вышестоящих бюджетов, средств депутатов, спонсорских средств, средств недропользователей, грантов и др.	25%
Итого по II уровню:				100%

2.2.10. Главный библиотекарь информационно-аналитического отдела Центральной районной библиотеки им. Г.А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее, чем на 5% к показателю прошлого года	25%
2.	Результативная реализация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по проекту «Культура для школьников» 2. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по проекту «Движение первых» 3. Проведено учреждением не менее 10 мероприятий по теме СВО 4. Проведено не менее 1 районного конкурса.	25%
3.	Повышение квалификации сотрудников	Участие в проведении отделом не менее 2 районных мероприятий по повышению квалификации сотрудников	25%

		библиотек Сургутского района. Повышение квалификации сотрудников учреждения не менее 20%.	
4.	Получение статусной награды	работник получил награду / диплом за 1-3 место в конкурсе/смотре проводимых при поддержке Министерства культуры РФ, Департамента культуры ХМАО-Югры, Администрации Сургутского района: район – 10%, регион (ХМАО-Югра) –15%, УрФО – 20%, РФ – 25% (не суммируется, оценивается по наивысшей награде)	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.11. Главный библиотекарь, ведущий библиотекарь Отдела формирования фондов Центральной районной библиотеки им. Г. А. Пирожникова

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее, чем на 5% к показателю прошлого года	25%
2.	Экспертно-консультационная деятельность	Участие в качестве эксперта в комиссиях, рабочих группах / общественная деятельность / работа в профсоюзе	25%
3.	Реализация Указов Президента РФ «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», «Об утверждении основ государственной политики РФ в области исторического просвещения»	Пополнение документных фондов литературой духовно-нравственного и исторического, религиозного содержания - более 5 % от количества новых книг.	25%
4.	Получение статусной награды	работник получил награду / диплом за 1-3 место в конкурсе/смотре проводимых при поддержке Министерства культуры РФ, Департамента культуры ХМАО-Югры, Администрации Сургутского района: район – 10%, регион (ХМАО-Югра) –15%, УрФО – 20%, РФ – 25% (не суммируется, оценивается по наивысшей награде)	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.12. Ведущий инженер, инженер АСУ 2 категории, программист

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Рост количества посещений учреждения	Рост не менее, чем на 5% к показателю прошлого года	25%
2.	Результативная реализация мероприятий	Успешная реализация не менее 3 проектов из 4: 1. Проведено отделом не менее 10 онлайн-трансляций мероприятий на платформе «PROкультура.РФ» 2. Внедрение цифровой технологии / методики 3. Развитие сайтов учреждения, по каждому сайту приросты посещений не менее 5% относительно прошлого года 4. Оцифровано на 5% больше страниц относительно прошлого года	25%
3.	Совершенствование и внедрение новых технологий, форм и методов работы, инновационная деятельность	Разработка и внедрение 1 новой технологии, цифровой инновации	25%
4.	Получение статусной награды	работник получил награду / диплом за 1-3 место в конкурсе/смотре проводимых при поддержке Министерства культуры РФ, Департамента культуры ХМАО-Югры, Администрации Сургутского района: район – 10%, регион (ХМАО-Югра) –15%, УрФО – 20%, РФ – 25% (не суммируется, оценивается по наивысшей награде)	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.13. Контрактный управляющий

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов	0 отрицательных заключений контролирующих органов	25%
3.	Своевременное предоставление	Отсутствие фактов просрочки	25%

	отчетности по закупочной деятельности		
4.	Осуществление опережающих закупок	100-процентное исполнение плановых показателей	25%
Итого по II уровню:			100%

#### 2.2.14. Специалист по закупкам

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов	0 отрицательных заключений контролирующих органов	25%
3.	Возврат закупочной документации на доработку проверяющими органами	0% - 5 раз и более возврат на доработку; 5% - до 5 раз возврат на доработку (замечания несущественные однотипные); 25% - 0 раз возврата	25%
4.	Осуществление опережающих закупок	100-процентное исполнение плановых показателей	25%
Итого по II уровню:			100%

#### 2.2.15. Юрисконсульт

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Освоение бюджетных средств, доведенных до учреждения в отчетном финансовом году	Исполнение плана закупок на 100%	25%
2.	Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов	0 отрицательных заключений контролирующих органов	25%
3.	Своевременное ведение претензионно-исковой работы (претензии, требования, расчет неустойки).	Отсутствие фактов просрочки ведения претензионно-исковой работы	25%
4.	Подготовка (разработка, актуализация) локальных нормативно-правовых актов, положений, правил, приказов) регламентирующих деятельность учреждения	Отсутствие фактов нарушения сроков внесения изменений в НПА	25%
Итого по II уровню:			100%

#### 2.2.16. Водитель

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Безаварийность, сохранность автомобиля	Отсутствие нарушений, штрафов по ПДД	25%

2.	Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности	Отсутствие случаев нарушения	25%
3.	Выезды по Сургутскому району	25% - 200 выездов; 15% - 150 выездов; 0% - менее 150 выездов	25%
4.	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления документов (коммерческих предложений, технических заданий) для проведения закупок на оказание услуг по ремонту и техническому обслуживанию автотранспорта	Своевременное предоставление документов	25%
Итого по II уровню:			100%

#### 2.2.17. Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Безаварийность, сохранность имущества	Отсутствие нарушений	25%
2.	Своевременное устранение неисправностей	Отсутствие случаев нарушения	25%
3.	Проверка технического состояния конструктивных элементов и инженерных систем	Отсутствие нарушений, своевременный плановый осмотр	25%
4.	Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности	Отсутствие случаев нарушения	25%
Итого по II уровню:			100%

#### 2.2.18. Главный специалист, отдела общего обеспечения деятельности

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Предписания контролирующих органов	Отсутствие отрицательных заключений	25%
2.	Сбор и оформление документов для получения наград (контроль за прохождением наградных документов на всех этапах их рассмотрения)	Не менее 10% от списочного состава работников	25%
3.	Консультации по вопросам, связанным с направлением деятельности	100% обращений	25%
4.	Выполнение особо важных заданий (в т.ч. срочных заданий)	Исполнение 100%	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.19. Специалист по охране труда

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Предписания контролирующих органов	Отсутствие отрицательных заключений	25%
2.	Обоснованные претензии и зарегистрированных жалобы со стороны руководства	Отсутствие обоснованных и претензий, и зарегистрированных жалоб	25%
3.	Выполнение особо важных заданий	100% исполнение	25%
4.	Консультации по вопросам, связанным с направлением деятельности	100% обращений	25%
Итого по II уровню:			100%

2.2.20. Документовед

№ п/п	Критерий	Показатель	Вес критерия в уровне
1.	Предписания контролирующих органов	Отсутствие отрицательных заключений	25%
2.	Обоснованные претензии и зарегистрированных жалобы со стороны руководства	Отсутствие обоснованных и претензий, и зарегистрированных жалоб	25%
3.	Выполнение особо важных заданий (в т.ч. срочных заданий)	Исполнение 100%	25%
4.	Консультации по вопросам, связанным с направлением деятельности	100% обращений	25%
Итого по II уровню:			100%

Приложение №6  
к Положению о стимулировании  
заместителей директора и работников  
муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Сургутская районная  
централизованная библиотечная система»  
от 13.01 2026 № 28

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ  
РАБОТНИКОВ МБУК «СРЦБС» ЗА МЕСЯЦ \_\_\_\_\_ 20\_\_

Показатель премии по итогам работы за месяц (да/нет)	Сотрудник	Сотрудник	Сотрудник	Сотрудник	Сотрудник	Сотрудник
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей (да/нет)						
Установить 10 % (Да/нет)						

1. Служебная записка на \_\_\_\_\_ л. прилагается (в случае несвоевременного и (или) некачественного выполнения должностных обязанностей).
2. Объяснительная записка на \_\_\_\_\_ л. прилагается (в случае несвоевременного и (или) некачественного выполнения должностных обязанностей).

Руководитель отделом (филиалом) \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ 20\_\_  
Наименование отдела \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Заведующий информационно-аналитическим отделом			

