

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПОКРОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«04» декабря 2021 г. № 720

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская
межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н.
Оловенникова»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 г. №468-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области", Федеральным законом от 06 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава Покровского района Орловской области, администрация Покровского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

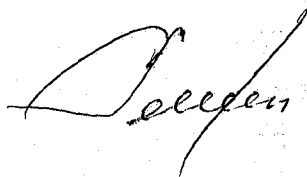
1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова».

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления осуществлять в пределах финансовых средств, предусмотренных в бюджете Покровского района Орловской области, текущего финансового года.

3. Муниципальному казенному учреждению Покровского района «Административно-хозяйственный центр» (Белоусов С.Ю.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Покровского района Орловской области в сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Покровского района Кустова А.В.

Глава района



А.В.Решетников

Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова» (далее - учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных ассигнований на оплату труда и критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) по профессиональным и квалификационным группам и квалификационным уровням;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий финансовый год исходя из объема средств, предусмотренного для учреждения в соответствии с утвержденной бюджетной сметой.

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников учреждения.

2.2. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада, стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты устанавливаются руководителем учреждения, в соответствии с настоящим Положением и локальными актами учреждения и указываются в трудовом договоре работника.

Размер окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливается согласно штатному расписанию утвержденному администрацией Покровского района.

2.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении №2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

2.8. По следующим должностям рекомендуется устанавливать размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу не выше:

- 0,30 - главный библиотекарь;
- 0,20 - ведущий библиотекарь;
- 0,20 - библиотекарь.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат, если иное не установлено действующим законодательством.

3.2. Виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

3.3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат в соответствии с настоящим Положением и в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на текущий финансовый год.

4.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работнику учреждения устанавливаются локальным актом руководителя учреждения по показателям эффективности деятельности учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения определяются в локальном нормативном акте учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.3. Премияльная выплата (поощрение) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, с целью поощрения работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда учреждения. Размеры премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с личным вкладом каждого работника, направленным на решение задач, стоящих перед учреждением.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией Покровского района Орловской области, осуществляющей

функции и полномочия учредителя учреждения, в трудовом договоре на начало календарного года.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 5 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{сред.}$, где:

$O_{рук.}$ - должностной оклад руководителя;

$O_{сред.}$ - размер средней заработной платы работников учреждения.

Определение средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления, устанавливается в зависимости от суммы баллов по объемным показателям учреждения в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Расчет объемных показателей, характеризующих масштаб и уровень управления, производится в соответствии с приложениями 2 и 3 к настоящему Положению.

5.5. Коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на календарный год в период с 1 января по 31 декабря текущего года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемных показателей учреждения.

5.6. При расчете объемных показателей учитывается количество зарегистрированных пользователей на конец календарного года.

5.7. В случае изменения размера должностного оклада руководителя учреждения, вследствие увеличения средней величины заработной платы работников с руководителем заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

5.9. Органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, может быть оказана материальная помощь руководителю

учреждения в размере, не превышающем двух должностных окладов в текущем году, за счет экономии в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

5.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется за счет экономии в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Формирование фонда оплаты труда в учреждении осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Покровского района текущего финансового года по разделу "Культура".

6.2. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности работников и работников профессии рабочих данного учреждения, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного характера.

6.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ

1. Библиотечное, библиографическое и информационное обслуживание населения	
Основные показатели	Количество: - зарегистрированных пользователей; - обращений в библиотеку в отчетный период; - выданных библиотекой документов; - выданных справок и консультаций, предоставляемых пользователям библиотеки
Критерии качества	Динамика количества или доля: - пользователей, удовлетворенных качеством услуг библиотеки, от общего числа зарегистрированных пользователей
2. Формирование и учет фонда библиотеки	
Основные показатели	Количество: - поступивших документов, в том числе на электронных носителях; - поступлений обязательного экземпляра документа
Критерии качества	Динамика изменения: - объем фонда библиотеки по сравнению с предыдущим годом
3. Библиографическая обработка документов и организация каталогов	
Основные показатели	Количество: - внесенных в электронный каталог библиографических записей; - отредактированных библиографических записей в карточных каталогах
Критерии качества	Динамика изменения: - объема электронного каталога по сравнению с предыдущим годом; - количества отредактированных библиографических записей в карточных и электронных каталогах
4. Научно-методическое развитие библиотек	

Основные показатели	<p>Количество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполненных методических разработок, исследований, проведенных мониторингов и опросов; - разработанных культурно-социальных проектов, библиотечных программ, в том числе по повышению квалификации и переподготовке кадров; - проведенных конференций, семинаров, круглых столов
Критерии качества	Внедрение в практику результатов проведенной работы
5. Организация и проведение культурно-просветительских мероприятий	
Основные показатели	<p>Количество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - культурно-просветительских мероприятий, мастер-классов, творческих встреч, презентаций; - конференций, семинаров, круглых столов и др.; - участников, привлеченных к мероприятиям
Критерии качества	<p>Динамика участия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устойчивый положительный результат; - популяризация мероприятий и их периодичность; - наличие договоров о сотрудничестве с образовательными организациями, детскими школами искусств, образовательными организациями профессионального образования, вузами. <p>Доля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлеченных к участию в просветительские и творческие мероприятия; - проведенных мероприятий в библиотеках, на базе общеобразовательных учреждений

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество работников в учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, относящегося к уровню (группе):	0,1
		- главный,	2
		- ведущий;	2
		дополнительно за каждого работника:	
		имеющего почетное звание,	5
		имеющего высшее образование,	1,5
		обучающегося в учреждениях высшего образования	
2	Количество читателей	до 1500,	5
		от 1500 и выше	10
3	Площадь зданий (помещений), закрепленных за учреждением (кв. м)	до 500,	5
		от 501 и выше	10
4	Количество зданий и помещений, используемых в деятельности учреждения, закрепленных за учреждением	за каждое здание, помещение	2
5	Повышение квалификации библиотечных работников	за 1 работника	5
6	Организация базы предпрофессиональной практики профильных ссузов		5
7	Комплектование фонда		

	и работа по сохранности книжного фонда библиотек		
7.1	Комплектование и обработка литературы	- при обновлении фонда в течение года свыше 5%,	5
		- использование альтернативных форм комплектования, работа по сохранности фонда	5
7.2	Наличие электронного каталога в системе библиотек: - количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	свыше 10% в год	5
7.3	Наличие фонда, баз данных по библиотековедению и библиографоведению	ежегодное пополнение фонда - 1%	2
8	Информационная деятельность		
8.1	Ведение и предоставление пользователям справочно-библиографического аппарата библиотек централизованной библиотечной системы, в том числе электронного каталога		5
8.2	Предоставление пользователям электронных баз данных правовых систем	за каждую электронную базу в структурных подразделениях	5
8.3	Разработка и выпуск библиотечно-библиографических материалов (бюллетени новых книг, информационные списки и т.д.)	за каждый выпуск	5
8.4	Ведение учета и хранение обязательного экземпляра официальных документов, издаваемых на территории города, согласно разработанной	за 1 книжное издание	2

	учреждением номенклатуре дел		
8.5	Оказание услуг навигации в образовательном пространстве (проведение Дней специалиста, Дней информации)	за каждую услугу и форму	2
8.6	Открытие интернет-центров в библиотеках системы, обеспечение пользователей свободным доступом к российским и мировым источникам информации	(3 ПК для пользователей на 1 библиотеку с подключением к сети Интернет)	10
9	Развитие социально-досуговой деятельности (наличие кружков при библиотеках, клубов по интересам)	за 1 форму	5
10	Работа по организации летнего досуга для детей (организация открытых летних площадок)	за каждую площадку	5
11	Развитие нестационарных форм обслуживания (открытие библиотечных пунктов обслуживания читателей)	за каждую форму	5
12	Наличие профильных и специализированных библиотек-филиалов	за каждое структурное подразделение	5
13	Расширение инновационных форм обслуживания пользователей	за каждую форму	5
14	Организационно-методическая деятельность		
14.1	Разработка и выпуск методических материалов	за каждый выпуск	2
14.2	Аналитическая деятельность (анализ работы библиотек по приоритетным	за каждую аналитическую информацию	5

	тематическим направлениям)		
14.3	Исследовательская деятельность (проведение исследований, в том числе деятельности библиотек в микрорайоне)	за каждое исследование	5
14.4	Программно-целевая и проектная деятельность библиотек (разработка программ, концепций развития)	за каждую программу, проект	5
15	Участие в работе областных научно-практических конференций, круглых столов, семинаров	за каждое участие	5
16	Участие в городских, областных и российских конкурсах	за каждое участие	5
17	Наличие и расширение инновационных форм обслуживания пользователей	за каждую форму	5
18	Краеведческая деятельность библиотек. Организация и проведение мероприятий (конференций, литературных чтений по краеведению)	за 1 форму	5
19	Инновационная деятельность библиотек. Работа с сайтом (проведение мероприятий с использованием ПК-технологий, онлайн-конференций)	за каждую форму	5
20	Рекламно-информационная деятельность библиотек. Развитие связи библиотек с общественностью, СМИ (публикации в периодических изданиях, освещение	за каждую форму, за каждую публикацию	5

	деятельности на сайте учреждения)		
--	-----------------------------------	--	--

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н. Оловенникова»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

N п/п	Показатели эффективности и индикаторы (критерии) оценки	Диапазон баллов
1	Соответствие деятельности учреждения (далее - учреждения) требованиям законодательства в сфере культуры	
1.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	2
1.2	Отсутствие выявленного надзорными органами несоответствия локальных актов организации действующему законодательству	Наличие - минус 10 баллов
1.3	Отсутствие объективных обращений (жалоб) граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	2 балла
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 баллов - полное, 3 балла - незначительные отклонения
2	Функционирование системы государственно-общественного контроля	
2.1	Своевременность и полнота размещения информации о деятельности учреждения на официальных сайтах.	3 балла
2.2	Информирование общественности о деятельности учреждения (публичный отчет, публикации в СМИ, на сайте учреждения)	3 балла
2.3	Представление опыта учреждения на публичных мероприятиях в сфере культуры (региональных форумах, областных конференциях, семинарах)	3 балла - за каждое представление
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых библиотечных услуг	
3.1	Увеличение числа пользователей за отчетный период	3 балла - более 90% (от предыдущего), 1 балл - от 70 - 80%
3.2	Количество посещений библиотек в отчетный период (единиц)	3 балла - более 90% (от предыдущего), 1 балл - от 70 - 80%
3.3	Увеличение количества выдачи документов на разных носителях информации (книговыдача)	3 балла (не менее 90% от плановых показателей), 1 балл

		(менее 90%)
3.4	Обеспечение сохранности и эффективности использования книжного фонда библиотек	5 баллов - более 90% (списание книжного фонда не должно превышать 10% от общего объема фонда ежегодно)
4	Интенсивность и эффективность использования библиотечного фонда	
4.1	Количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего) за год	5 баллов - 10 книг и более на 1000 жителей
	В том числе количество поступлений на электронных носителях (экземплярах)	3 балла - менее 10 книг на 1000 жителей
4.2	Положительная динамика количества выполненных справок, в том числе в автоматизированном режиме (единиц)	5 баллов - не менее 90% от плановых показателей
4.3	Увеличение количества записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых учреждением (единиц)	5 баллов - 30% и более (ежегодное увеличение на 30% от предыдущего), 3 балла - менее 30%
5	Внедрение новых форм и методов работы, модернизация библиотечных процессов	
5.1	Комплектование библиотек ПК, использование в библиотечной работе информационных технологий	3 балла
5.2	Организация точек доступа к сети Интернет для читателей. Создание локальной библиотечной сети библиотек-филиалов	2 балла - наличие, 2 балла - наличие. Баллы суммируются
5.3	Расширение спектра библиотечных услуг с использованием современных технологий	3 балла (количество мероприятий с использованием современных технологий по сравнению с предыдущим годом)
6	Реализация социально значимых и культурно-досуговых проектов	
6.1	Реализация культурно-досуговых проектов, проводимых учреждением в стационаре и внестационарной форме	3 балла - увеличение показателей по сравнению с предыдущим годом
6.2	Охват детей и подростков культурно-досуговыми мероприятиями	4 балла - не менее 100% от планируемых показателей
7	Развитие кадровых ресурсов учреждения	
7.1	Укомплектованность кадрами	3 балла - 100%, 1 балл - 89% и ниже
7.2	Доля библиотечных работников с высшим образованием - не менее 35% от общего числа библиотечных работников	2 балла - не менее 10%, 1 балл - не менее 5%
7.3	Доля библиотечных работников, имеющих стаж	3

	работы до 5 лет, в общей численности работников учреждения	
7.4	Участие библиотечных работников в профессиональных конкурсах, грантах и т.д. (районных, региональных, российских)	3 балла (за каждое участие)
7.5	Реализация мероприятий по аттестации библиотечных работников	2 балла
8	Финансово-экономическая деятельность	
8.1	Достижение целевых показателей по средней заработной плате работников учреждения в соответствии с Указом Президента РФ от 05.05.2012 №597 в текущем году	3 балла
8.2	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2 балла
8.3	Укрепление материально-технической базы учреждения (ремонт библиотек-филиалов, приобретение современного библиотечного оборудования для организации библиотечной деятельности)	2 балла
8.4	Привлечение спонсорской помощи, в том числе депутатские наказы, участие в программах, грантах для учреждений	3 балла
9	Уровень исполнительской дисциплины	
9.1	Отсутствие дисциплинарных взысканий	3 балла
9.2	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2 балла
9.3	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении финансовых проверок	3 балла
9.4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение нормативно-правовой, финансово-хозяйственной и иной документации)	2 балла
10	Эффективность взаимодействия и сотрудничества с органом местного самоуправления в сфере образования	
10.1	Участие руководителя учреждения в методических секциях областных публичных библиотек и Совете директоров публичных библиотек Орловской области	5 баллов При участии в работе нескольких советов, рабочих групп, комиссий баллы суммируются
Максимальная сумма баллов		105 баллов