

Муниципальное бюджетное учреждение  
«Централизованная библиотечная система» городского округа  
город Нефтекамск Республики Башкортостан

«Согласовано»

Председатель профкома МБУ ЦБС

 В.Ю. Петров

«09» 01 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБУ ЦБС

 А.С. Носков

«09» 01 2024 г.



## Положение О нематериальном стимулировании работников

г. Нефтекамск

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение описывает виды, порядок и условия нематериального стимулирования, правила распределения нематериального вознаграждения и порядок формирования компенсационного пакета части, состоящий из нематериальных стимулов для различных категорий сотрудников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

1.2. Основная цель положения усиление нематериальной заинтересованности работников МБУ ЦБС в повышении качества и информационно-библиотечного обслуживания, развития творческой активности и инициативы сотрудников, стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности, объективные самооценки библиотечными работниками итогов собственной деятельности.

1.3. Положение разработано в соответствии с ФЗ РФ и РБ «О библиотечном деле», трудовым кодексом РФ, «Основами законодательства РФ о культуре», уставом МБУ ЦБС, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

1.4. Источником нематериального стимулирования являются финансовые средства от оказания платных услуг населению, из которых формируется специальный фонд нематериального поощрения работников.

1.5. Положение доводится до сведения работников на производственном совещании. При необходимости в него могут быть внесены изменения и дополнения.

## **2. Порядок и условия нематериального стимулирования**

2.1. Каждый штатный сотрудник дополнительно к основной части оплаты труда может получать нематериальные стимулы и поощрения

2.2. Нематериальное стимулирование может быть оказано в следующих случаях в индивидуальном порядке за:

высокие достижения в библиотечной практике;

добросовестное выполнение должностных обязанностей;

к профессиональным праздникам;

за творческую инициативу, внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по улучшению качества библиотечного обслуживания и библиотечных услуг, их конкурентоспособность;

активное участие в общественной жизни трудового коллектива;

достигнутые разовые конкретные качественные результаты и показатели;

выдвижение кандидатур на награждение Почетной грамотой.

К профессиональным праздникам; к юбилейным датам учреждения; выработка лет в учреждении.

2.3. Право нематериального поощрения работников МБУ ЦБС принадлежит администрации МБУ ЦБС, которая выносит свое решение на основании ходатайств руководителей структурных подразделений, согласованных с профсоюзной организацией.

2.4 В случае отклонения администрацией МБУ ЦБС ходатайств о нематериальном поощрении отдельных работников, данное решение обсуждению или вынесению на общее собрание трудового коллектива не подлежит.

### **3. Виды нематериального стимулирования**

3.1. К нематериальному стимулированию относятся:

-объявление благодарности (за достигнутые разовые конкретные качественные результаты и показатели труда);

-почетная грамота учреждения, администрации городского округа, отдела культуры администрации городского округа, Министерства Культуры РБ, Министерства Культуры РФ и почетный значок Министерства Культуры РФ. Почетной грамотой награждаются отдельные работники, достигшие высоких результатов за год, за отдельные городские и республиканские мероприятия к юбилейным датам учреждения.

-предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время, за работу без листов нетрудоспособности (больничных листов), за выработку лет (в зависимости от продолжительности стажа библиотечной работы.);

-Гибкий режим труда персонала библиотеки предусматривает «скользящий график» начала и окончания работы, периода обеденного перерыва, определенных подвижными «плавающими» временными границами. Режим рабочего времени определяется в пределах, установленных администрацией и утвержденных правилами трудового распорядка рамок. Определяется обязательный период времени нахождения на рабочем месте, максимальное и минимальное количество ежедневного рабочего времени. Контролируемые показатели (накопление, расход, резерв, кредитование времени) фиксируется в специальной индивидуальной карте учета.

-Свободный день. Свободный день по коллективному договору предусматривается в день рождения сотрудника, день выхода на заслуженный отдых (пенсия), **при** рождении ребенка, для матерей - в день начала занятий первоклассников, **при** бракосочетании, на похороны родственников.

### **4. Заключительные Положения:**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУ ЦБС.

4.2. Руководитель в праве одновременно применять к работнику несколько мер поощрения при наличии для этого оснований (мотивов).

4.3. Ходатайство о нематериальном стимулировании подается руководителями структурных подразделений на согласование не позднее, чем за две недели до применения поощрения к работнику.

4.4. Изменения и дополнения могут вноситься согласно распоряжению руководителя учреждения.