

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУК «ЦДЭИ «Эльфы»  
Е.В.Жуковец  
Приказ от «03» июня 2017 г. № 2

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат работникам  
МАУК «Центр детского эстрадного искусства «Эльфы»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАУК «ЦДЭИ «Эльфы» ( далее Положение) регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам МАУК «ЦДЭИ «Эльфы» (далее – работники).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 30.08.2011 № 139 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» с изменениями и постановлением администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области от 29.12.2017 года № 5170 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.3. Порядок применяется с целью повышения мотивации труда работников МАУК «ЦДЭИ «Эльфы», в целях повышения результативности своей профессиональной деятельности.

1.4. Основанием для установления стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам МАУК ЦДЭИ «Эльфы» производятся за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения. Размер и периодичность выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) устанавливается директором учреждения по результатам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, календарный год.

1.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

### 2. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения с учетом исполнения муниципального задания и показателей эффективности и результативности деятельности работника.

Отчетный период времени определяется приказом руководителя учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом балльной оценки эффективности и результативности деятельности работника, на основании Протокола решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения культуры «Центр детского эстрадного искусства «Эльфы».

2.4. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника устанавливаются на основании листов самооценки (заполненных работниками), подтверждающих исполнение этих показателей.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения в денежном выражении по сумме баллов, определенных по целевым показателям оценки эффективности и результативности деятельности работника, за соответствующий период (месяц, квартал, 9 месяцев, год) и пропорционально фактически отработанному времени за отчетный период.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.7. В случае несвоевременного выполнения заданий, при нарушении трудовой, финансовой дисциплины, снижении показателей эффективности и результативности деятельности, и иных условиях, указанных в трудовом договоре МАУК «ЦДЭИ «Эльфы» стимулирующие выплаты за интенсивность труда могут быть уменьшены или сняты.

### **3. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НАДБАВКИ**

3.1. При наличии оснований, приказом директора учреждения устанавливаются персональные надбавки к должностным окладам работников учреждения.

3.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения, присвоенному званию в размерах:

- почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов от должностного оклада.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Осуществление выплаты за наличие почетного звания начинается с момента возникновения правовых оснований для соответствующей выплаты (присвоения звания)

#### **4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

4.1. Под премиальными выплатами по итогам работы в настоящем Положении понимается денежная сумма, выплачиваемая в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы отражают оперативность, качество, выполнение особо важных и срочных работ по поручению руководителя учреждения и результаты деятельности работника за отчетный период текущего года.

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются работникам при наличии оснований. При этом могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и по итогам работы за год. Премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время.

#### **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

5.1. С целью оценки эффективности и результативности деятельности работников, в учреждении создается Комиссия по оценке эффективности и результативности деятельности работников.

5.2. Задача Комиссии – организация и проведение работ по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей.

5.3. Комиссия рассматривает представленные документы и на основании их анализа принимает решение.

5.4. В своей деятельности комиссия руководствуется принципами обеспечения объективности принятия решения в пределах своей компетенции.

5.5. Комиссия формируется из специалистов учреждения, члены комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

5.6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии. Все члены Комиссии обладают равными правами при принятии решения. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо по его поручению заместителем председателя и считаются правомочными, если присутствовало не менее 2/3 членов комиссии.

5.7. Заседание комиссии проводится по мере необходимости.

5.8. На основании решения комиссии, определяющего уровень эффективности и результативности деятельности работников учреждения, издается приказ директора.