

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова» за отчетный период (квартал, год)

I. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова» за отчетный период (квартал, год) (далее - Учреждения), разработан в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности Учреждения, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

Премирование работников Учреждения производится по результатам оценки итогов работы работника за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности деятельности работников Учреждения и критерии оценки эффективности их деятельности устанавливаются приказом директора ГБУК «Чеченская государственная филармония им. А. Шахбулатова».

Руководители структурных подразделений или непосредственные руководители работников учреждения обязаны ежеквартально, не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом (представление отчетных данных за IV квартал устанавливается не позднее 15 дней до окончания финансового года), представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности и пояснительную записку к нему. В случае, если на дату представления отчета выпадает выходной или праздничный день, отчет представляется в предшествующий рабочий день. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии работников Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия Учреждения по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работниками Учреждения и их премирования, состав и полномочия которой определяются приказом директора ГБУК «Чеченская государственная филармония им.

А. Шахбулатова». Степень выполнения показателей эффективности деятельности работников

Учреждения за отчетный период оценивается по балльной системе, определенной в Приложении 1 к настоящему приказу.

II. Порядок выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работником

Выплаты стимулирующего характера (премии) выполнения показателей эффективности выплачиваются работнику на основании представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год), пояснительной записки к отчётным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются их непосредственные руководители по данному направлению.

Расчет количества оценочных критериев для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

III. Условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником

Премирование работников учреждения культуры производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период месяц, квартал, год); отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100 %), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

- Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

