

МЕТОДИКА

Оценки работы заместителей руководителя, художественного руководителя, директора технического КГАУК «ХКФ»

Оценка работы заместителей руководителя, художественного руководителя, директора технического КГАУК «ХКФ» для назначения надбавок и выплат стимулирующего характера производится руководителем на основании анализа сведений, их полноты и качества, предоставленных в соответствии со схемой (приложение № 3) после подведения итогов деятельности учреждения за истекший месяц:

1. Путем определения количества баллов по каждому из критериев оценки для назначения надбавки, премии:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения для назначения стимулирующих выплат заместителям руководителя, художественному руководителю, директору технического КГАУК «ХКФ»	Оценка показателя в баллах	Периодичность
1. Нормативное обеспечение деятельности учреждения			
1.1	Полнота нормативной базы и ее соответствие современному законодательству		
1.1.1.	Устав и своевременно внесенные изменения	5	1 раз в год
1.1.2.	Коллективный договор	2	
1.1.3.	Должностные инструкции, трудовые договоры	3	
1.1.4.	План финансово-хозяйственной деятельности	5	
2. Основная деятельность учреждения			
2.1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения по государственному заданию	5	1 раз в квартал
2.2.	Удовлетворенность населения услугами учреждения	5	
2.3.	Привлечение спонсорских средств и их эффективное использование на развитие учреждения	5	
2.4.	Результативность участия в федеральных целевых, ведомственных программах, конкурсах, фестивалях и грантах	5	1 раз в полугодие
2.5.	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам деятельности учреждения	5	1 раз в месяц
2.6.	Разработка, использование и развитие новых форм и методов работы. Внедрение и использование современных компьютерных и фандрейзинговых технологий.	5	
3. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
3.1.	Своевременное и полное исполнение принятых финансовых обязательств (в разрезе субсидий на выполнение государственного задания и иные цели; внебюджетных источников)	5	1 раз в месяц
3.2.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году (нарастающим итогом) по сравнению с предшествующим годом	5	
3.3.	Своевременность и полнота выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы	5	
3.4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской	5	

	задолженности		
3.5.	Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и бухгалтерской отчетности	5	1 раз в месяц
3.6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по вопросам соблюдения финансовой дисциплины	5	
3.7.	Отсутствие замечаний министерства культуры края и министерства имущественных отношений края по использованию краевого государственного имущества, находящегося в ведении учреждения	5	
3.8.	Достижение установленных показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в крае	5	
4. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
4.1.	Укомплектованность учреждения основным персоналом (не менее 85 процентов от штатного расписания)	3	1 раз в месяц
4.2.	Обеспечение соблюдения сроков аттестации работников на соответствие занимаемой должности	3	
4.3.	Предоставление актуальной информации о вакансиях в учреждении в установленный срок (до 25 числа ежемесячно)	3	
4.4.	Обеспечение повышения квалификации работников учреждения, изменение квалификационного уровня работников	3	
4.5.	Обеспечение выполнения требований по охране труда в учреждении	3	

2. Путем определения индивидуального коэффициента эффективности непосредственной деятельности:

Наименование критерия	Максимальный коэффициент
Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	до 0,2
Своевременность принятия решений для достижения запланированных результатов и выполнения поручений	до 0,2
Сложность и ответственность выполняемых трудовых функций. Добросовестное отношение к работе	до 0,2
Интенсивность труда, характеризующаяся степенью занятости активной работой в течение всего рабочего времени	до 0,2
Качество организации управления и контроля за деятельностью подчиненных, территориально обособленных структурных подразделений	до 0,2
ИТОГО	до 1,0

3. Для назначения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы итоговая сумма баллов умножается на коэффициент. Итоговый результат составляет процент надбавки.

4. Премия может быть назначена в случае исполнения всех объемных и финансовых показателей и при отсутствии замечаний (нареканий) к непосредственной деятельности работника.

Размер премии устанавливается в индивидуальном порядке, с учетом подведенных за отчетный период итогов, от 0,1 до 3-х должностных окладов, или в абсолютной сумме.

5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются при наличии таковых и с учетом важности и срочности в абсолютной сумме.

6. На все стимулирующие надбавки, премиальные выплаты, исчисленные в процентах или коэффициентах от оклада, начисляются районный коэффициент к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока (1,3) и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в Южных районах Дальнего Востока (до 30%), в установленном нормативными правовыми актами порядке.

7. Надбавки стимулирующего характера, премии, за исключением премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ, а также установленные в абсолютной сумме, выплачиваются пропорционально отработанному времени.