

Приложение 1 к приказу
ГАУК «Государственный
фольклорный ансамбль песни
и танца «Нохчо»»

от «08» октября 2014г. № 22-п

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников
ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо»**

| №№ п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников | Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения в баллах (относительно плановых данных за отчетный период) | Оценка (баллы) | периодичность |
|--|--|--|-------------------|---------------|
| 1. Главный балетмейстер | | | | |
| 1.1 | Количество мероприятий, проведенных в рамках выездов в пределах Чеченской Республики | 100-95% | 25 | полугодие |
| | | 94%-90% | 20 | |
| | | 89%-80% | 15 | |
| | | При выполнении показателей менее 80% | 0 | |
| 1.2 | Количество мероприятий, проведенных в рамках гастролей за пределами своей территории в России (не менее) | 100-95% | 25 | полугодие |
| | | 94%-90% | 20 | |
| | | 89%-80% | 15 | |
| | | При выполнении показателей менее 80% | 0 | |
| 1.3 | Среднее количество зрителей одного мероприятия, проведенного учреждением на выездах в пределах своей территории (не менее) | 100-95% | 15 | полугодие |
| | | 94%-90% | 10 | |
| | | 89%-80% | 5 | |
| | | При выполнении показателей менее 80% | 0 | |
| 1.4 | Средний объем поступлений от одного мероприятия, проведенного учреждением (не менее) | 100-95% | 15 | полугодие |
| | | 94%-90% | 10 | |
| | | 89%-80% | 5 | |
| | | При выполнении показателей менее 80% | 0 | |
| 1.5 | Количество созданных новых творческих проектов | 100-95% | 10 | полугодие |
| | | 94%-90% | 8 | |
| | | 89%-80% | 5 | |
| | | При выполнении показателей менее 80% | 0 | |
| 1.6 | Количество обоснованных жалоб на качество работы учреждения | Не более одной | 10 | полугодие |
| | | Более одной | 0 | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 2. Балетмейстер – постановщик, хормейстер | | | | |
| 2.1 | Количество (доля) номеров, | 100-95% | 25 | полугодие |

| | | | | |
|--|---|---|---------------------|-----------|
| | включенных в концертную программу (по плану/фактически) | 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 20 15 0 | |
| 2.2 | Количество вызовов на репетиции | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 25 20 15 0 | полугодие |
| 2.3 | Количество созданных новых творческих проектов | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 25 20 15 0 | полугодие |
| 2.4 | Количество обоснованных жалоб на качество работы учреждения | Не более одной Более одной | 25 20 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 3. Старший администратор | | | | |
| 3.1 | Своевременная заготовка и штамповка билетов, выпуск программ и буклетов, их реализация зрителям | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| 3.2 | Качественная подготовка зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 4. Заведующий музыкальной частью | | | | |
| 4.1 | Качественное музыкальное оформление плановых и внеплановых мероприятий | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| 4.2 | Участие в платных услугах населению | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 5. Заведующий костюмерной, костюмер, швея | | | | |
| 5.1 | За надлежащее исправное состояние сценических | 100-95% 94%-90% | 50 40 | полугодие |

| | | | | |
|--|---|---|---------------------|-----------|
| | костюмов | 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 30 0 | |
| 5.2 | Организация и учет хозяйства костюмерной, списание костюмов при их износе и утрате. | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 6. Начальник АХО | | | | |
| 6.1 | Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей, своевременное: Приобретение материальных ценностей; Постановка на учет; Хранения и эксплуатация; Списание | При наличии 1 При наличии 2 фактов при наличии 3-х и более фактов | 50 45 40 | полугодие |
| 6.2 | Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов | При отсутствии санкций При наличии 1 санкции, при наличии 2-х и более санкций | 50 45 -25 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 7. Художник – гример, художник-декоратор, художник по свету | | | | |
| 7.1 | Количество вызовов на репетиции | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| 7.2 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут. взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 8. Звукорежиссер, звукооператор | | | | |
| 8.1 | Количество вызовов на репетиции | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| 8.2 | Обеспечение бесперебойной работы техники | При наличии менее 2 факт При наличии 2 фактов баллов, при наличии 3-х и более фактов | 50 45 40 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |

| 9. Ассистент балетмейстера | | | | | | |
|---|--|----------------|----|---|---------------------|-----------|
| 9.1 | Количество репетиций | вызвовов | на | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| 9.2 | Отсутствие взысканий | дисциплинарных | | При отсут. взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | | | |
| 10. Репетитор по балету, репетитор по вокалу | | | | | | |
| 10.1 | Количество репетиций | вызвовов | на | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| 10.2 | Отсутствие взысканий | дисциплинарных | | При отсут. взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | | | |
| 11. Мастер художественного слова, заведующая группой | | | | | | |
| 11.1. | Качественная подготовка зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей | | | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 40 30 0 | полугодие |
| 11.2. | Отсутствие взысканий | дисциплинарных | | При отсут. взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | | | |
| 12. Артист оркестра высшей категории, артист оркестра, артист балета, аккомпаниатор-концертмейстер | | | | | | |
| 12.1 | Количество репетиций | вызвовов | на | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| 12.2 | Количество жалоб на качество работы учреждения | обоснованных | | Не более одной Более одной | 50 40 | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов | | | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | | | |
| 13. Бухгалтер, экономист, кассир, зав. билетной кассой | | | | | | |

| | | | | |
|------|---|--|---------------|-----------|
| 13.1 | Соблюдение сроков статистической и иной отчетности | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 40 30 0 | полугодие |
| 13.2 | Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 30 20 0 | полугодие |
| 13.3 | Соблюдение финансовой дисциплины | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 30 20 0 | полугодие |

Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов

Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях:

- а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

14. Юрисконсульт

| | | | | |
|------|---|--|---------------|-----------|
| 14.1 | Соблюдение сроков выполнения поручений руководителя | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 40 30 0 | полугодие |
| 14.2 | Разделить по степени важности (финансовые иски, правоустанавливающие, трудовое законодательство и т.д.) | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 30 20 0 | полугодие |
| 14.3 | Количество исполненной юристом корреспонденции... | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 30 20 0 | полугодие |

Совокупная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов

Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях:

- а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

| 15. Начальник отдела кадров | | | | |
|--|---|---|---------------------|-----------|
| 15.1 | Своевременное проведение аттестации работников учреждения и реализация решений аттестационных комиссии | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 25 20 15 0 | полугодие |
| 15.2 | Отсутствие замечаний в части предоставления Учреждением статистической отчетности и иной информации по различным запросам | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 25 0 -25 | полугодие |
| 15.3 | Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками. Соблюдение сроков исполнения документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки. | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 25 0 -25 | полугодие |
| 15.4 | Соблюдение сроков статистической и иной отчетности | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 25 0 -25 | полугодие |
| Совокупная значимость критериев в баллах 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 16. Программист | | | | |
| 16.1 | Полнота и качество ведения Интернет-сайта учреждения | При отсут. замечаний При наличии 2 замечания, при наличии 3-х и более замечаний | 50 40 0 | полугодие |
| 16.2 | Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети | При отсут. замечаний При наличии 1 замечания, при наличии 2-х и более замечаний | 50 40 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 17. Документовед | | | | |
| 17.1 | Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив | При отсут. санкций При наличии 1 санкции, при наличии 2-х и более санкций | 50 0 -25 | полугодие |
| 17.2 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | полугодие |

| | | | | |
|--|--|---|---------------------|-----------|
| Совокупная значимость всех критериев в баллах 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 18. Специалист по связям с общественностью | | | | |
| 18.1 | Количество выполненных информационно-рекламных единиц в пределах региона (по плану/фактически) | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| 18.2 | Среднее количество зрителей одного мероприятия, проведенного учреждением | 100-95% 94%-90% 89%-80% При выполнении показателей менее 80% | 50 30 20 0 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 19. Инженер по охране труда | | | | |
| 19.1 | Выполнение норм по охране труда и здоровья персонала | При отсут. взысканий При наличии 1 взыскания | 50 0 | полугодие |
| 19.2 | Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов | При отсут. санкций При наличии 1 санкции, при наличии 2-х и более санкций | 50 0 -25 | полугодие |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах 100 баллов | | | | |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) получения в отчетном периоде менее 90 баллов | | | | |
| б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 20. Рабочий по стирке и рабочий по обслуживанию | | | | |
| 20.1 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут. взысканий При наличии взыскания | 100 0 | полугодие |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 21. Уборщик производственных помещений | | | | |
| 21.1 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут. взысканий При наличии взыскания | 100 0 | полугодие |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: | | | | |
| а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 22. Столяр высокого класса | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|--------------|-----------|
| 22.1 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут. взысканий При наличии взыскания | 100 0 | полугодие |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 23. Электромонтер | | | | |
| 23.1 | Отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством | При отсут. взысканий При наличии взыскания | 100 0 | полугодие |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |
| 24. Водитель | | | | |
| 24.2 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | При отсут. взысканий При наличии взыскания | 100 0 | полугодие |
| Выплаты стимулирующего характера не начисляется в случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | | | | |

Приложение 2 к приказу
ГАУК «Государственный
фольклорный ансамбль песни и танца
«Нохчо»
От «08» октября 2014г. № 22-п

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо» за отчетный период (I полугодие, II полугодие)

I. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (премии) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо» 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 ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо»

Руководители структурных подразделений или непосредственные руководители работников учреждения обязаны ежеквартально, не позднее 2-го 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 ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо».

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);
установленных сроков представления отчетных данных;
пояснительной записки к отчётным данным.

Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным 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 I полугодие, II полугодие);
- 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.

Приложение 3 к приказу
ГАУК «Государственный
фольклорный ансамбль песни и танца
«Нохчо»
от «08» октября 2014г. № 22-п

Состав

Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности
деятельности работников

Председатель комиссии: Ахмадов Р.А., и.о. директора

Заместитель председателя комиссии: Джанхоев М.И., заместитель директора

Секретарь комиссии: Амаева Х.А., документовед

Члены комиссии: - Арсаханов К.И., балетмейстер - постановщик

Махаева А.Л., главный бухгалтер

Сусуркаева К.А., начальник отдела кадров

Джабраилова М.И., старший администратор

Приложение 4 к приказу ГАУК
«Государственный фольклорный
ансамбль песни и танца «Нохчо»
от «08» октября 2014г. № 22-ц

Положение

о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо»

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо» (далее - Комиссия) создается в целях рассмотрения отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения и подготовки предложений об их премировании.
- 1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

- 2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав Комиссии утверждается локальным актом Учреждения.
- 2.2. Председатель Комиссии:
 - осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.
 - председательствует на заседаниях Комиссии.
- 2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.
- 2.4. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).
- 2.5. Решение комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.
При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.
- 2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.
- 2.7. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:
 - рассматривает представленные работниками Учреждения отчеты о выполнении показателей, характеризующие эффективность деятельности;
 - при необходимости привлекает к участию в заседаниях Комиссии работников Учреждений, а также представителей профсоюзов или иных выборных органов;
 - принимает решение о размере премии, снижении премии либо о размере депремирования в отношении работников.

2.8 Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у непосредственных руководителей работников Учреждения необходимую для ее деятельности информацию;
- устанавливать для непосредственных руководителей Учреждения сроки предоставления информации;
- утверждать решение о размере премии в отношении каждого работника Учреждения.






3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от непосредственных руководителей работников Учреждения отчеты о выполнении показателей эффективности деятельности, ежеквартально не позднее 2-го числа месяца, следующего за отчетным периодом. В случае если на дату представления отчета выпадает выходной или праздничный день, отчет представляется в предшествующий рабочий день.

3.2. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения и премированию, либо депремированию за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется директору Учреждения.

ЛИСТ согласования

приказа ГАУК «Государственный фольклорный ансамбль песни и танца «Нохчо»

| | | |
|-----------------|---|-----------------------------|
| Джанхоев М.И. |  | заместитель директора по ОБ |
| Арсаханов К.И. |  | балетмейстер - постановщик |
| Сапарова Л.С. |  | старший администратор |
| Махаева А.Л. |  | главный бухгалтер |
| Сусуркаева К.А. |  | начальник отдела кадров |