



**УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от 01 апреля 2019 года № 107

г. Саратов

**Об утверждении целевых показателей
эффективности деятельности государственных
учреждений, подведомственных управлению
делами Правительства области, порядка и
условий стимулирования их руководителей**

Во исполнение Закона Саратовской области от 31 октября 2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», в целях повышения эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению делами Правительства области, приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Порядок и условия стимулирования труда руководителей областных государственных учреждений «Государственный архив Саратовской области», «Государственный архив новейшей истории Саратовской области», «Государственный исторический архив немцев Поволжья в г. Энгельсе» согласно приложению №1.

1.2. Порядок и условия стимулирования труда главного врача государственного учреждения здравоохранения «Саратовский областной клинический госпиталь для ветеранов войн» согласно приложению № 2.

1.3. Порядок и условия стимулирования труда руководителей государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий», государственного учреждения Саратовской области «Транспортное управление», государственного учреждения «Дом приема официальных делегаций Правительства Саратовской области «Октябрьское ущелье», государственного учреждения Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» согласно приложениям № 3-6.

1.4. Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий», государственного учреждения Саратовской области «Транспортное управление», государственного учреждения «Дом приема

официальных делегаций Правительства Саратовской области «Октябрьское ущелье», областного государственного учреждения «Государственный архив Саратовской области», областного государственного учреждения «Государственный архив новейшей истории Саратовской области», областного государственного учреждения «Государственный исторический архив немцев Поволжья в г. Энгельсе», государственного учреждения здравоохранения «Саратовский областной клинический госпиталь для ветеранов войн», государственного учреждения Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» и порядок их расчета для оценки эффективности и результативности деятельности руководителей согласно приложениям № 7-12.

2. Учреждениям, подведомственным управлению делами Правительства области, предоставлять в управление делами Правительства области расчеты целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей учреждения ежемесячно в срок до 10 числа месяца следующего за отчетным.

3. Признать утратившим силу приказ управления делами Правительства области от 3 апреля 2018 года № 139 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных управлению делами Правительства области, порядка и условий стимулирования их руководителей».

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

Управляющий делами



Н.Г.Точилкин

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителей областных государственных
учреждений «Государственный архив Саратовской области»,
«Государственный архив новейшей истории Саратовской области»,
«Государственный исторический архив немцев Поволжья в г. Энгельсе»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности его деятельности и результатов деятельности учреждения.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия, состав и полномочия которой определяются приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Предложение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 15 сентября 2014 года № 535-П «Об оплате труда работников областных государственных архивных учреждений» (далее – Постановление) руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка за ученую степень, почетные звания и отраслевые почетные знаки в соответствии с профилем выполняемой работы в размерах, установленных Постановлением.

3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ (далее - надбавка за качество), размер которой определяется с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя учреждения.

3.2.1. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении от должностного оклада руководителя и выплачивается пропорционально отработанным дням.

3.2.2. Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя, их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 7 к настоящему приказу.

3.2.3. Надбавка за качество руководителю учреждения устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах деятельности учреждения и критерии оценки руководителя учреждения предоставляются по следующей форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя

за _____ 20__ года
(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество устанавливается в зависимости от количества полученных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период (в % от ежемесячного ФОТ, предназначенного для выплаты надбавки за качество)	Период выплаты
100	100	Ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не устанавливается	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части всех показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки за качество руководителю, формируется за счет:

- субсидии на финансовое обеспечение государственного задания в размере 83% должностного оклада;

- субсидии на повышение оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы в размере не более 15 % должностного оклада.

Надбавка за качество выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.2.4. Надбавка за качество руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя организации или ее сотрудников;

д) наличия фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации, совершения крупных сделок учреждением без согласования с управлением делами Правительства области.

4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в виде ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается исходя из должностного оклада без учета других доплат и надбавок.

5. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ за счет экономии фонда оплаты труда в размере не более одного должностного оклада;

премии по итогам работы (за квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

5.1. Единовременная премия к юбилейным датам, профессиональным праздникам устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда. Максимальный размер единовременной премии не может превышать одного должностного оклада в год.

5.2. Основанием для установления премии по итогам работы является ходатайство от начальника управления по делам архивов управления делами Правительства области или его заместителя с указанием срока и обоснования для установления данной выплаты, которое предоставляется на рассмотрение Комиссии.

5.2.1. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере не более 2-х должностных окладов.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

5.2.2. Основанием для выплаты премии по итогам работы за год является наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, выполнение государственного задания, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений, численность работников которых составляет не менее 35 человек) на уровне не менее 50 %.

Премия по итогам работы за год устанавливается в размере 7% от суммы чистой прибыли за отчетный год, остающейся для целей материального стимулирования и предоставления дополнительных социальных гарантий работникам и руководителю учреждения в соответствии с порядком образования и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения. Источником выплаты премии по итогам работы за год являются доходы, полученные от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6. Все выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в конце года (по итогам декабря, IV квартала и года), устанавливаются при условии достижения установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в области, а также выполнения показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организаций культуры, оцениваемых при проведении независимой оценки качества условий оказания услуг в отчетном году (при наличии).

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда главного врача ГУЗ «Саратовский областной
клинический госпиталь для ветеранов войн»

1. Выплаты стимулирующего характера главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» устанавливаются с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности его деятельности и результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда главного врача ГУЗ «СОКГВВ», позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением делами Правительства области самостоятельно.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 23 июня 2015 года № 310-П «Об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения «Областной госпиталь для ветеранов войн» (далее – Постановление) главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к должностному окладу, определяются без учета других надбавок и доплат.

Размер выплаты, установленной в абсолютном значении, индексируется одновременно с индексацией должностного оклада главного врача ГУЗ «СОКГВВ».

Выплаты стимулирующего характера главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» производятся за счет всех источников финансирования.

3. Выплатами за качество выполняемых работ являются:

3.1. Выплата, устанавливаемая на постоянной основе:

ежемесячная надбавка за ученую степень, почетные звания, награду отраслевым почетным знаком устанавливается в размерах согласно приложению № 4 к Положению об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения «Саратовский областной клинический госпиталь для ветеранов войн», утвержденному Постановлением.

3.2. Выплата, устанавливаемая на определенный срок:

надбавка за качество выполняемых работ устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности главного врача ГУЗ «СОКГВВ», основанных на выполнении показателей эффективности деятельности учреждения.

Целевые показатели эффективности деятельности ГУЗ «СОКГВВ» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности главного врача, их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 8 к настоящему приказу.

Размер расчетной величины, предназначенной для определения надбавки за качество выполняемых работ главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» в соответствующем месяце устанавливается в 2,07 кратном размере средней заработной платы основного персонала учреждения.

Для определения размера расчетной величины по итогам работы за месяц главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» в 1 квартале текущего финансового года применяется средний размер заработной платы основного персонала (списочного состава без учета внешних совместителей), рассчитанный за 12 месяцев предыдущего года, во 2 квартале - за 1 квартал текущего года, в 3 квартале - за 1 полугодие текущего года, в 4 квартале - за 9 месяцев текущего года.

При расчете среднемесячной заработной платы основного персонала фонд оплаты труда и численность работников определяются в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах эффективности деятельности учреждения и критерии оценки главного врача ГУЗ «СОКГВВ» предоставляются по форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

**и критерии оценки эффективности и результативности деятельности
главного врача**

за _____ 20__ года

(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в зависимости от количества набранных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество выполняемых работ устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период, % (определяется от расчетной величины, предназначенной для определения надбавки за качество выполняемых работ главному врачу ГУЗ «СОКГБВ» в соответствующем периоде)	Период выплаты
100	100	ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не устанавливается	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части ежемесячных показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону)

(например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Надбавка за качество выполняемых работ начисляется и выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на главного врача ГУЗ «СОКГВВ» за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения главным врачом ГУЗ «СОКГВВ» своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности главного врача ГУЗ «СОКГВВ» в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения;

д) наличия фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации, совершения крупных сделок учреждением без согласования с управлением делами Правительства области.

4. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется на постоянной основе в размерах и порядке согласно пункту 5.4. Положения об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения «Саратовский областной клинический госпиталь для ветеранов войн», утвержденного Постановлением.

5. Премияльные выплаты по итогам работы включают:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия по итогам работы (за квартал, год);

единовременная премия к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

5.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» единовременно по итогам

выполнения особо важных и ответственных работ в размере не более одного должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере 82 % должностного оклада.

5.3. Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе:

а) выполнение государственного задания на оказание услуг в установленном объеме;

б) исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в части приносящей доход деятельности;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов на уровне не менее 50 %.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать двух должностных окладов.

5.3. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам не может превышать трех должностных окладов в год при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Все выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в конце года (по итогам декабря, квартала и года) и выплачиваемые в декабре текущего года – январе очередного финансового года, устанавливаются при условии достижения установленных ТФОМС учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в области, а также выполнения показателей, характеризующие общие критерии оценки качества условий оказания услуг организаций здравоохранения, оцениваемых при проведении независимой оценки качества условий оказания услуг в отчетном году (при наличии).

7. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера, устанавливаемых по показателям, главному врачу ГУЗ «СОКГВВ» создается Комиссия, состав и полномочия которой определяются приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

8. Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до главного врача ГУЗ «СОКГВВ» в установленном порядке.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителя государственного учреждения
Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий» (далее – учреждение) устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 5 декабря 2016 года № 675-П «Об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплата за качество выполняемых работ включает в себя ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ (далее - надбавка за качество).

Надбавка за качество устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, основанных на выполнении показателей эффективности деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени.

Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 9 к настоящему приказу.

3.1. Надбавка за качество руководителю учреждения устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах деятельности учреждения и критерии оценки руководителя учреждения предоставляются по следующей форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

**и критерии оценки эффективности и результативности деятельности
руководителя**

за _____ 20__ года
(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество устанавливается в зависимости от количества полученных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период (в % от месячного ФОТ, предназначенного для выплаты надбавки за качество)	Период выплаты
100	100	Ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не премируется	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части всех показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов));

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов));

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный

период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки за качество руководителю составляет 140 процентов должностного оклада (при максимальной оценке - 100 баллов).

Надбавка за качество начисляется и выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.2. Надбавка за качество руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя организации или ее сотрудников;

д) наличие фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации.

4. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю одновременно по итогам выполнения данных работ;

премии по итогам работы (за квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

4.1. Премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ устанавливается руководителю в размере не более 4 должностных окладов за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере 72 % должностного оклада.

4.3. Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе исполнение денежных обязательств при открытых объемах финансирования не менее 95% по состоянию на 20 декабря текущего финансового года;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов на уровне не менее 50 %.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать 9 должностных окладов.

4.4. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 2 должностных окладов в год.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании информации предоставляемой в управление делами Правительства области.

6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаемых по показателям, создается Комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

7. Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителя государственного учреждения
«Дом приема официальных делегаций Правительства Саратовской
области «Октябрьское ущелье»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения «Дом приема официальных делегаций Правительства Саратовской области «Октябрьское ущелье» (далее – учреждение) устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 5 декабря 2016 года № 673-П «Об оплате труда работников государственного учреждения «Дом приема официальных делегаций Правительства Саратовской области «Октябрьское ущелье», руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплата за качество выполняемых работ включает в себя ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ (далее – надбавка за качество).

Надбавка за качество устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, основанных на выполнении показателей эффективности деятельности учреждения. Целевые показатели эффективности деятельности учреждения, критерии, позволяющие оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 10 к настоящему приказу.

3.1. Надбавка за качество руководителю учреждения устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах деятельности учреждения и критерии оценки руководителя учреждения предоставляются по следующей форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

**и критерии оценки эффективности и результативности деятельности
руководителя**

за _____ 20__ года
(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество устанавливается в зависимости от количества полученных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период (в % от месячного ФОТ, предназначенного для выплаты надбавки за качество)	Период выплаты
100	100	ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не премируется	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части всех показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов));

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов));

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону)

(например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки за качество руководителю составляет 140 % процентов должностного оклада (при максимальной оценке - 100 баллов).

Надбавка за качество начисляется и выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.2. Надбавка за качество руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя организации или ее сотрудников;

д) наличия фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации.

4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю одновременно по итогам выполнения данных работ;

премии по итогам работы (за квартал, год);
единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

4.1. Премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ устанавливается руководителю в размере не более 4 должностных окладов за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере 72 % должностного оклада.

4.3. Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе:

а) выполнение государственного задания на выполнение работ в установленном объеме;

б) исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в части приносящей доход деятельности;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов на уровне не менее 50 %.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать 9 должностных окладов.

4.4. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 2 должностных окладов в год.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании информации предоставляемой в управление делами Правительства области.

6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаемых по показателям, создается Комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

7. Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителя государственного учреждения
Саратовской области «Транспортное управление»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения Саратовской области «Транспортное управление» (далее – учреждение) устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 5 декабря 2016 года № 674-П «Об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Транспортное управление» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплата за качество выполняемых работ включает в себя ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ (далее – надбавка за качество).

Надбавка за качество устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, основанных на оценке показателей эффективности деятельности учреждения.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения, критерии, позволяющие оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 11 к настоящему приказу.

3.1. Надбавка за качество руководителю учреждения устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах деятельности учреждения и критерии оценки руководителя учреждения предоставляются по следующей форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

и критерии оценки эффективности и результативности деятельности
руководителя

за _____ 20__ года

(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество устанавливается в зависимости от количества полученных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период (в % от месячного ФОТ, предназначенного для выплаты надбавки за качество)	Период выплаты
100	100	ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не премируется	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части всех показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки за качество руководителю составляет 140 процентов должностного оклада (при максимальной оценке - 100 баллов).

Надбавка за качество начисляется и выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.2. Надбавка за качество руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя организации или ее сотрудников;

д) наличия фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации, совершения крупных сделок учреждением без согласования с управлением делами Правительства области.

4. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю одновременно по итогам выполнения данных работ;

премии по итогам работы (за квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

4.1. Премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ устанавливается руководителю в размере не более 4 должностных окладов за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере 72 % должностного оклада.

4.3. Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе:

а) выполнение государственного задания на выполнение работ в установленном объеме;

б) исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в части приносящей доход деятельности;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов на уровне не менее 50 %.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать 9 должностных окладов.

4.4. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 2 должностных окладов в год.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании информации предоставляемой в управление делами Правительства области.

6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаемых по показателям, создается Комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

7. Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителя государственного учреждения
Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской
области при Правительстве Российской Федерации»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» (далее – учреждение) устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 29 декабря 2017 года № 703-П «Об оплате труда работников государственного учреждения Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

3. Выплата за качество выполняемых работ включает в себя ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ (далее - надбавка за качество).

Надбавка за качество устанавливается с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности руководителя, основанных на выполнении показателей эффективности деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени.

Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Представительство Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 12 к настоящему приказу.

3.1. Надбавка за качество руководителю учреждения устанавливается на основании предоставляемой информации о показателях эффективности деятельности учреждения.

Информация о фактически достигнутых результатах деятельности учреждения и критерии оценки руководителя учреждения предоставляются по следующей форме:

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

(наименование учреждения)

и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя

за _____ 20__ года
(месяц)

№ п/п	Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Фактическое значение показателя	Оценка в баллах	Сумма

Размер надбавки за качество устанавливается в зависимости от количества полученных баллов за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Соотношение количества набранных баллов и размера надбавки за качество устанавливается следующее:

Количество полученных баллов	Размер надбавки за качество по итогам работы за отчетный период (в % от месячного ФОТ, предназначенного для выплаты надбавки за качество)	Период выплаты
100	100	Ежемесячно
90-99	90	
80-89	80	
70-79	70	
60-69	60	
менее 60	не премируется	

При заполнении столбца «Оценка в баллах» в части всех показателей необходимо руководствоваться следующими подходами:

- при снижении/повышении норматива до 2 % - выставляется оценка, равная 100 % от оценки в баллах (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 98 % от норматива, оценка в баллах за период - 7 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 2 % до 10 % - выставляется 90 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 94 % от норматива, оценка в баллах за период - 6,3 баллов (округление до 6 баллов));

- при снижении/повышении норматива от 10 % до 20 % - выставляется 80 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону)

(например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 82 % от норматива, оценка в баллах за период - 5,6 баллов (округление до 6 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 20 % до 30 % - выставляется 70 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 73 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,9 баллов (округление до 5 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 30 % до 40 % - выставляется 60 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 65 % от норматива, оценка в баллах за период - 4,2 баллов (округление до 4 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 40 % до 50 % - выставляется 50 % от оценки в баллах (с округлением до целого в ту или иную сторону) (например: норматив - 100 %, оценка в баллах - 7; достигнуто за отчетный период - 54 % от норматива, оценка в баллах за период - 3,5 баллов (округление до 3 баллов);

- при снижении/повышении норматива от 50 % и ниже выставляется 0 баллов.

Ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки за качество руководителю составляет 300 процентов должностного оклада (при максимальной оценке - 100 баллов).

Надбавка за качество начисляется и выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

3.2. Надбавка за качество руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

в) наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя организации или ее сотрудников;

д) наличие фактов систематического невыполнения приказов управления делами Правительства области; не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений,

устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации.

4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю одновременно по итогам выполнения данных работ;

премии по итогам работы (за квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

4.1. Премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ устанавливается руководителю в размере не более 2 должностных окладов за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации в размере 50 % должностного оклада.

4.3. Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе исполнение денежных обязательств при открытых объемах финансирования не менее 95% по состоянию на 20 декабря текущего финансового года.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать 4 должностных окладов.

4.4. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 1 должностного оклада в год.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании информации предоставляемой в управление делами Правительства области.

6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаемых по показателям, создается Комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом управления делами Правительства области.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления делами Правительства области.

7. Приказ управления делами Правительства области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

Приложение № 7 к приказу
управления делами
Правительства области
от 01.04.2019 № 107

**Целевые показатели эффективности деятельности областного государственного
учреждения «Государственный архив Саратовской области»,
областного государственного учреждения «Государственный архив новейшей истории Саратовской области»,
эфективности и результативности деятельности их руководителей**

Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Расчет показателя	Коэффициент значимости, баллы
1. Критерии по основной деятельности					
1. Качество предоставляемых услуг	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб	16
2. Своевременное исполнение темагических и социально- правовых запросов физических и юридических лиц	ежемесячно	ежемесячно	исполнение в срок 100 %	соблюдение сроков исполнения запросов в соответствии с требованиями Федерального Закона от 02.05.2006. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»	20
3. Выполнение показателей по обеспечению сохранности и государственного учета документов, хранящихся в учреждении (реставрация документов, ремонт дел, переплет и подшивка дел, проверка наличия дел, выверка	ежемесячно	ежемесячно	100 %	Расчет среднего показателя выполнения плановых показателей по разделу 1 «Показателей деятельности государственного архива», утвержденному приказом управления по делам архивов Правительства Саратовской области от 19.10.2009 № 38/1-4	10

учетных документов)						
4. Утверждение описей на ЭПК управления делами без замечаний	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие замечаний	количество замечаний		10
5. Выполнение показателей по созданию информационно-поисковых систем и обеспечению общественности ретроспективной информацией (каталогизация, ведение ПК «Архивный фонд»)»	ежемесячно	ежемесячно	100 %	Расчет среднего показателя выполнения плановых показателей по разделу 3 (за исключением п. 3.13.) «Показателей деятельности государственного архива», утвержденному приказом управления по делам архивов Правительства Саратовской области от 19.10.2009 № 38/1-4		10
2. Критерии по финансово-экономической деятельности						
6. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями		10
7. Наличие просроченной кредиторской задолженности, тыс. руб.	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности		8
8. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок в управление делами Правительства области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество предоставленных заявок не соответствующие установленным требованиям		8
9. Соблюдение кассовой и	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений		8

финансовой дисциплины					
Всего:		начисляются в следующем месяце после отчетного месяца; выплачиваются в установленные сроки			100

**Приложение № 8 к приказу
управления делами Правительства области
от 01.04.2019 № 107**

**Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения здравоохранения «Саратовский областной
клинический госпиталь для ветеранов войн» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя**

Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Расчет показателя	Коэффициент значимости, баллы
1. Критерии по основной деятельности					
1. Регистрация нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе проверок за исключением нарушений, выявленных страховыми медицинскими организациями и ФФОМС	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество зарегистрированных нарушений в отчетном месяце	5
2. Регистрация нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе проверок страховыми медицинскими организациями и ФФОМС	ежемесячно	ежемесячно	не более 3 %	Сумма штрафных санкций по зарегистрированным нарушениям в отчетном месяце, выраженных в процентах от заработанных средств по ОМС в соответствующем месяце)	10
3. Среднее число занятости койки в месяц	ежемесячно	ежемесячно	25,6	Количество койко-дней/количество коек	5
4. Средняя длительность пребывания на койке	ежемесячно	ежемесячно	не более 14	Количество койко-дней/количество выписанных пациентов	5
5. Выполнение функции врачебной деятельности	ежемесячно	ежемесячно	не менее 300 посещений	Количество посещений	5

6. Доля благополучных исходов от общего числа выписанных	ежемесячно	ежемесячно	98%	Количество благополучных исходов / общее число выписанных x 100%	5
7. Эффективное использование медицинского оборудования	ежемесячно	ежемесячно	0,9	Время возможного использования медицинского оборудования в соответствии с режимом работы ГУЗ «СОКГВВ» / число календарных дней в году (365) x максимально возможное время работы в день (8ч)	5
8. Отсутствие лекарственных препаратов с истекшим сроком годности по результатам проведения мониторинга	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество препаратов с истекшим сроком годности	5
9. Качество предоставляемой услуги «Первичная медико-санитарная помощь, не включенная в базовую программу обязательного медицинского страхования» в части диагностики и лечения по психотерапии	ежемесячно	ежемесячно	0%	Доля случаев медицинской помощи, оказанных стандартам диагностики и лечения	5
10. Наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов на работу ГУЗ «СОКГВВ»	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество обоснованных жалоб в отчетном месяце	5
11. Степень удовлетворенности потребителей государственных услуг ГУЗ «СОКГВВ» по результатам ежемесячного анкетирования	ежемесячно	ежемесячно	100%	Удовлетворено качеством услуг за отчетный период / всего анкетировано за отчетный период * 100% = 100%	5

2. Критерии по финансово-экономической деятельности

12. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления заявок на финансирование в управлении делами Правительства области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество представленных заявок не соответствующие установленным требованиям	5
13. Соблюдение кассовой и финансовой дисциплины	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений	5
14. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями	5
15. Наличие просроченной кредиторской задолженности	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности	4
16. Выполнение плановых объемов медицинской помощи по ОМС	ежемесячно	ежемесячно	Плановые объемы оказания стационарной помощи, стационар замещающей помощи, амбулаторно-поликлинической помощи, утвержденные территориальной программой государственной гарантий	Среднее арифметическое значение из фактического выполнения стационарной помощи, стационар замещающей помощи, амбулаторно-поликлинической помощи	4
3. Критерии деятельности, направленные на работу с кадрами					
17. Укомплектованность врачебными кадрами	ежемесячно	ежемесячно	не менее 60%	Количество физических лиц в должности врачей/ количество штатных должностей	4

18. Укомплектованность средним медицинским персоналом	ежемесячно	ежемесячно	не менее 75%	Количество физических лиц в должности врачей/ количество штатных должностей	4
19. Удельный вес сертифицированных врачей от подлежащих сертификации	ежемесячно	ежемесячно	100%	Количество имеющихся сертификатов врачей / количество подлежащих сертификации	3
20. Удельный вес сертифицированных средних медработников от подлежащих сертификации	ежемесячно	ежемесячно	100%	Количество имеющихся сертификатов средних медработников/количество подлежащих сертификации	3
21. Коэффициент совместительства врачей	ежемесячно	ежемесячно	не более 1,5	Количество совместителей /количество основных сотрудников в должности врачей	3
Всего		начисляются в следующем месяце после отчетного месяца; выплачиваются в установленные сроки			100

Приложение № 9 к приказу
управления делами Правительства области
от 01.04.2019 № 107

Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Эксплуатация и обслуживание зданий» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя

Наименование показателя	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Расчет показателя	Коэффициент значимости, баллы
1. Критерии по основной деятельности					
1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний (за исключением жалоб и замечаний по качеству уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям)	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб	20
2. Создание условий для безаварийной, безотказной работы машин и механизмов	ежемесячно	ежемесячно	не более 2-х замечаний	количество замечаний по работе машин и механизмов	15
3. Качество уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб и замечаний	15
4. Готовность залов и помещений для проведения запланированных мероприятий	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие сбоев при материально-технической подготовке залов и помещений	количество сбоев	10
2. Критерии по финансово-экономической деятельности					
5. Наличие просроченной кредиторской задолженности, за исключением	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями	10

задолженности по заработной плате, тыс. руб.						
6. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности	10	
7. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок в управление делами Правительстве области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество предоставленных заявок не соответствующие установленным требованиям	10	
8. Соблюдение кассовой и финансовой дисциплины	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений	10	
Всего:		начисляются в следующем месяце после отчетного месяца; выплачиваются в установленные сроки			100	

Приложение № 10 к приказу
управления делами Правительства области
от 01.04.2019 № 107

Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения «Дом приема официальных делегаций Правительства Саратовской области «Октябрьское ущелье» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя

Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Расчет показателя	Коэффициент значимости, баллы
1. Критерии по основной деятельности					
1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний (за исключением жалоб и замечаний по качеству уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям)	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб	20
2. Качество уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие жалоб и замечаний	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний – 100% размера премии, до 2-х обоснованных жалоб и замечаний – 50% размера премии; более 2-х обоснованных жалоб и замечаний в отчетном месяце – премия не выплачивается	10
3. Своевременная материально-техническая подготовка залов и помещений для проведения заседаний, совещаний и конференций	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие сбоев при материально-технической подготовке залов и помещений	не более 2-х замечаний	10
4. Безаварийная, безотказная работа машин и оборудования	ежемесячно	ежемесячно	не более 3х замечаний	оценивается комиссией с учетом мнения руководителей	10

5. Обеспечение мероприятий, проводимых Губернатором области, Правительством области и создание необходимых условий по размещению, обслуживанию, работе и отдыху официальных лиц и делегаций, прибывающих в Саратовскую область	ежемесячно	ежемесячно	не более 2-х жалоб и замечаний	количество жалоб и замечаний в текущем месяце	10
2. Критерии по финансово-экономической деятельности					
6. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями	10
7. Наличие просроченной кредиторской задолженности, тыс. руб.	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности	10
8. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок в управление делами Правительства области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество предоставленных заявок не соответствующие установленным требованиям	10
9. Соблюдение кассовой и финансовой дисциплины	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений	10
Всего:			начисляются в следующем месяце после отчетного месяца; выплачиваются в установленные сроки		100

Приложение № 1 к приказу
управления делами Правительства области
от 01.04.2019 № 107

Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Транспортное управление» и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя

Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	1. Критерии по основной деятельности		Коэффициент значимости, баллы
				Расчет показателя		
1. Качество транспортного обслуживания (за исключением жалоб и замечаний по качеству уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям)	ежемесячно	ежемесячно	не более 2-х жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб	20	
2. Качество уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб и замечаний	10	
3. Коэффициент технической готовности парка	ежемесячно	ежемесячно	не ниже 90% от количества транспортных средств, числящихся на балансе учреждения	количество исправных транспортных средств / общее количество транспортных средств числящихся по учету * 100%	10	

4. Количество дорожно-транспортных происшествий по вине водителей учреждения	ежемесячно	ежемесячно	не более 1% от количества транспортных средств	количество дорожно-транспортных происшествий по вине водителей учреждения / общее количество транспортных средств числящихся по учету * 100%	20
2. Критерии по финансово-экономической деятельности					
5. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями	10
6. Наличие просроченной кредиторской задолженности, тыс. руб.	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности	10
7. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок в управление делами Правительства области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество предоставленных заявок не соответствующие установленным требованиям	10
8. Соблюдение кассовой и финансовой дисциплины	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений	10
Всего:		начисляются в следующем месяце после отчетного месяца;			100

		выплачиваются в установленные сроки			
--	--	--	--	--	--

Приложение № 12 к приказу
управления делами Правительства области
от 01.04.2019 № 107

**Целевые показатели эффективности деятельности государственного учреждения Саратовской области «Представительство
Правительства Саратовской области при Правительстве Российской Федерации» и критерии оценки эффективности и
результативности деятельности его руководителя**

Показатель	Периодичность оценки показателя	Порядок выплаты премии	Плановый уровень показателя	Расчет показателя	Коэффициент значимости, баллы
1. Критерии по основной деятельности					
1. Качество транспортного обслуживания	ежемесячно	ежемесячно	не более 2-х жалоб и замечаний	количество обоснованных жалоб	20
2. Качество уборки помещений и территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний – 100% размера премии; до 2-х обоснованных жалоб и замечаний – 50% размера премии; более 2-х обоснованных жалоб и замечаний в отчетном месяце – премия не выплачивается	10
3. Подготовка мероприятий представительского характера	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие сбоев при организации и проведении мероприятий	не более 2-х замечаний	10

4. Количество дорожно-транспортных происшествий по вине водителей учреждения	ежемесячно	ежемесячно	не более 1% от количества транспортных средств	количество дорожно-транспортных происшествий по вине водителей учреждения / общее количество транспортных средств числящихся по учету * 100%	10
5. Создание необходимых условий по размещению, обслуживанию, работе лиц и делегаций, прибывающих в учреждение	ежемесячно	ежемесячно	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	количество жалоб и замечаний в текущем месяце	10
2. Критерии по финансово-экономической деятельности					
6. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату работников учреждения	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности по заработной плате с начислениями	10
7. Наличие просроченной кредиторской задолженности, тыс. руб.	ежемесячно	ежемесячно	0	Размер просроченной кредиторской задолженности	10
8. Соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных заявок в управление делами Правительстве области	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество предоставленных заявок не соответствующие установленным требованиям	10
9. Соблюдение кассовой и финансовой дисциплины	ежемесячно	ежемесячно	0	Количество нарушений	10
Всего:		начисляются в следующем месяце после отчетного месяца, выплачиваются в установленные сроки			100