



**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ
И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

3 ноября 2020 года № 01-09/34

г. Саратов

**Об утверждении целевых показателей
эффективности деятельности государственного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Саратовской области»,
порядок и условия стимулирования его руководителя**

В соответствии с Законом Саратовской области от 31 декабря 2008 года № 262-ЗСО» Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», в целях повышения эффективности и результативности деятельности руководителя государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить порядок и условия стимулирования труда руководителя государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области» согласно приложению 1.

2. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области» согласно приложению 2.

3. Государственному учреждению «Аппарат Общественной палаты Саратовской области» ежемесячно в срок до 10 числа следующего за отчетным предоставлять в министерство внутренней политики и общественных отношений Саратовской области расчеты целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя.

4. Направить копию настоящего приказа в министерство информации и печати области для официального опубликования.

4. Отделу делопроизводства, правовой и кадровой работы министерства внутренней политики и общественных отношений области направить копию настоящего приказа:

4.1. В прокуратуру Саратовской области в течение 3 дней после его издания.

4.2. В Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Саратовской области в течение 7 дней после дня первого официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Министр
внутренней политики и
общественных отношений области**

Н.В.Трошина

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
стимулирования труда руководителя государственного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Саратовской области»

1. Выплаты стимулирующего характера руководителю государственного учреждения Саратовской области «Аппарат Общественной палаты Саратовской области» устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия, состав и полномочия которой определяются приказом министерства внутренней политики и общественных отношений области.

2. В соответствии с постановлением Правительства Саратовской области от 12 октября 2020 года № 842- П «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения "Аппарат Общественной палаты Саратовской области" (далее – Постановление) руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года.

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 министерством внутренней политики и общественных отношений области согласно приложению к настоящему приказу.

Надбавка за качество руководителю учреждения 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.

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	Планируемый 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, составляет 115 % должностного оклада (при максимальной оценке -100 баллов).

Надбавка за качество 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 министерства внутренней политики и общественных отношений 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. Премияльные 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.

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 одного должностного оклада 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 20 % 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 100 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты .

4.4. Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 20 % должностного оклада в год.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании информации предоставляемой в министерство внутренней политики и общественных отношений области.

6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливаемых по показателям, создается Комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом министерства внутренней политики и общественных отношений 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 министерства внутренней политики и общественных отношений области о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

Приложение № 2 к приказу
 министерства внутренней
 политики и общественных
 отношений Саратовской области
 от «3» ноября 2020 года № 01-09/34

**Целевые показатели эффективности деятельности руководителя
 государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты
 Саратовской области»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы учреждения	Критерии оценки		
		Критерий	Значение	Количество баллов
1	Обеспечение своевременного рассмотрения поступающих в Общественную палату Саратовской области (далее - Палата) обращений граждан	своевременно	более 90% от общего количества	20 баллов
		несвоевременно	более 10% от общего количества	10 баллов
		рассмотрение обращений граждан не обеспечено	при наличии	0 баллов
2.	Обеспечение своевременной подготовки материалов к пленарным заседаниям, заседаниям совета, комиссий и рабочих групп Палаты	своевременно	более 90% от общего количества	20 баллов
		несвоевременно	более 10% от общего количества	10 баллов
		не подготовлены	при наличии	0 баллов
3.	Обеспечение своевременной подготовки протоколов заседания Палаты	своевременно	более 90% от общего количества	10 баллов

		несвоевременно	более 10% от общего количества	5 баллов
		не подготовлены	при наличии	0 баллов
4.	Обеспечение своевременной подготовки заключений Палаты по результатам общественной экспертизы проектов законов и иных нормативно-правовых актов Саратовской области	своевременно	более 90% от общего количества	20 баллов
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальном сайте Общественной палаты Саратовской области,		10 баллов
		не обеспечивается своевременное размещение информации в сети Интернет на официальном сайте Общественной палаты Саратовской области;		5 баллов
6.	Финансовое обеспечение деятельности Палаты (за счет средств областного бюджета по ежегодно утверждаемой смете доходов и расходов)	отсутствие кредиторской задолженности	0% от сметы доходов и расходов	20 баллов
		наличие кредиторской задолженности	при наличии	0 баллов