



**УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

от 24 февраля 2021 года № 53

г. Саратов

**О внесении изменения в приказ
от 1 апреля 2019 года № 107**

Приказываю:

1. Внести в приказ управления делами Правительства области от 1 апреля 2019 года № 107 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных управлению делами Правительства области, порядка и условий стимулирования их руководителей» изменение, изложив приложение № 1 в редакции согласно приложению.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Управляющий делами

П.Г.Точилкин

Приложение к приказу
управления делами
Правительства области
от 14.02.2019 № 53

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

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.

4. Размер выплаты может устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении от должностного оклада руководителя и выплачивается пропорционально отработанным дням.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности его руководителя, их расчет определяются управлением делами Правительства области согласно приложению № 8 к настоящему приказу.

5. 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)

№ в/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 одного должностного оклада.

Надбавка за качество выплачивается в следующем месяце после отчетного месяца.

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 бездейтельностью 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.

6. 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.

7. 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.

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.

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.

Основанием для выплаты премии по итогам работы за год является наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, а также выполнение государственного задания.

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.

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.

8. Все выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в конце года (по итогам декабря, IV квартала и года) и выплачиваемые в декабре текущего года – январе очередного финансового года, устанавливаются при условии достижения установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в области.»