



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(МИНТРУД ОБЛАСТИ)

П Р И К А З

от 1 мая 2014 № 55

г. Ростов-на-Дону

Об утверждении положения о премировании руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, целевых показателей эффективности работы, критериев оценки эффективности и результативности их работы

В целях реализации постановления Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», а также стимулирования руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, в повышении эффективности работы государственных учреждений **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о премировании руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области согласно приложению № 1.

1.2. Целевые показатели эффективности работы государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей согласно приложению № 2.

2. Управлению экономики и финансов (Папушенко М.И.) довести настоящий приказ до сведения руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области.

3. Руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, привести локальные нормативные акты учреждений в соответствие с настоящим приказом.

4. Признать утратившим силу:

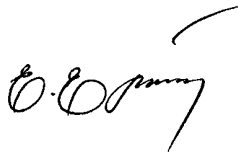
приказ министерства труда и социального развития Ростовской области от 31.03.2016 № 89 «Об утверждении положения о премировании руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, целевых показателей эффективности работы, критериев оценки эффективности и результативности их работы»;

приказ министерства труда и социального развития Ростовской области от 05.05.2016 № 121 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Ростовской области от 31.03.2016 № 89».

5. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Е.В. Елисеева

Приказ вносит
планово-экономический отдел

Приложение № 1
к приказу министерства труда и
социального развития Ростовской
области
от 01.03.2014 № 55

Положение
о премировании руководителей государственных бюджетных и автономных
учреждений социального обслуживания населения, подведомственных
министерству труда и социального развития Ростовской области.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области (далее – государственные учреждения), разработано в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», в целях стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности работы государственных учреждений, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных министерством труда и социального развития Ростовской области (далее – минтруд области).

Премиальный фонд руководителя государственного учреждения формируется для поощрения руководителя государственного учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году, его размер утверждается на текущий финансовый год приказом минтруда области.

1.2. Источником премиального фонда руководителя государственного учреждения являются средства областного бюджета, предусмотренные на указанные цели в фонде заработной платы, в пределах утвержденного размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.3. Премирование руководителей государственных учреждений производится за отчетный период текущего финансового года в пределах премиального фонда руководителя государственного учреждения за фактически отработанное время. Отчетным периодом считается квартал.

1.4. По результатам выполнения разовых и иных поручений, проведения мероприятий может выплачиваться единовременная премия в пределах премиального фонда государственного учреждения.

1.5. В случае экономии премиального фонда руководителя государственного учреждения, высвободившиеся средства направляются на премирование работников, выполнивших показатели эффективности и результативности деятельности учреждения.

2. Условия премирования руководителя государственного учреждения

2.1. Премирование руководителя государственного учреждения производится по итогам работы государственного учреждения за соответствующий отчетный период текущего финансового года.

2.2. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы государственного учреждения, личного вклада руководителя государственного учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом государственного учреждения.

2.3. Целевые показатели эффективности работы государственных учреждений, критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей (далее – целевые показатели) устанавливаются минтрудом области (приложение № 2 к настоящему приказу).

2.4. Руководитель государственного учреждения обязан ежеквартально, в срок не позднее 5 рабочих дней после отчетного периода представлять в минтруд области доклад о выполнении целевых показателей эффективности работы государственного учреждения (далее – Доклад руководителя). За IV квартал финансового года Доклад руководителя представляется в срок не позднее 15 декабря.

2.5. Оценку эффективности работы руководителя государственного учреждения на основе целевых показателей осуществляет комиссия по установлению руководителям государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, выплаты за качество выполняемых работ, утвержденная приказом минтруда области от 10.02.2017 № 34 «Об утверждении Положения и состава комиссии по установлению руководителям государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, выплаты за качество выполняемых работ», (далее - Комиссия) согласно предложениям отделов минтруда области, подготовленных с учетом Доклада руководителя.

2.6. Доклад руководителя представляются в отсканированном виде по VIPNet Деловая почта секретарю Комиссии.

При непредставлении Доклада руководителя в установленный срок или представление с нарушением установленного порядка вопрос о назначении премии не рассматривается.

2.7. Ответственные отделы минтруда области в течение 2 рабочих дней после получения Доклада руководителя проводят его анализ, определяют степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов, по соответствующим разделам:

2.7.1. Раздел 1. «Основная деятельность» - отдел стационарных учреждений, отдел детских учреждений и социального обслуживания семьи и детей управления организации социального обслуживания.

2.7.2. Раздел 2. «Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения» - планово-экономический отдел управления экономики и финансов, отдел финансирования расходов и сводной

бухгалтерской отчетности управления бухгалтерского учета и отчетности.

2.7.3. Раздел 3. «Критерии по деятельности, направленные на работу с кадрами» - отдел по работе с персоналом.

2.8. Ответственные отделы минтруда области направляют секретарю комиссии Заключения о балльной оценке выполнения целевых показателей за отчетный период по соответствующему разделу в разрезе государственных учреждений.

2.9. Секретарь комиссии, в течение 2 рабочих дней после получения от ответственных отделов минтруда области заключений о балльной оценке, обобщает представленные в них данные и готовит для рассмотрения членами Комиссии.

2.10. После рассмотрения обобщенных данных Комиссия отражает предложения о размерах премии руководителям государственных учреждений за отчетный период в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.11. Премия руководителям государственных учреждений устанавливается ежеквартально приказом минтруда области на основании протокола заседания Комиссии.

2.12. Выплата премии руководителю государственного учреждения производится ежеквартально.

2.13. Премия руководителю государственного учреждения не выплачивается в следующих случаях:

2.13.1. Наличия вынесенного в отчетном периоде или вынесенного ранее и не снятого в отчетном периоде дисциплинарного взыскания у руководителя государственного учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий.

2.13.2. Наличия фактов нарушения условий, целей и порядка предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, 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 государственного учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2.13.3. Уменьшения количества баллов, соответствующего выполнению всех целевых показателей эффективности работы государственного учреждения, от максимального возможного количества более чем на 12 баллов за квартал отчетного финансового года.

3. Размеры и порядок премирования руководителей государственных учреждений

3.1. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности работы государственного учреждения, размер премии руководителя государственного учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.2. Выплаты премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
I квартал	апрель	20
II квартал	июль	25
III квартал	октябрь	25
IV квартал	декабрь	30

3.3. При расчете баллов за I квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности работы государственного учреждения за I квартал.

Размер премии руководителя государственного учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Уменьшение количества баллов от максимального возможного количества баллов за квартал	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
1 балл	20
более 1 до 5 включительно	15
более 5 до 7 включительно	12
более 7 до 12 включительно	10
более 12	не премируется за I квартал отчетного финансового года

3.4. При расчете баллов за II квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности работы государственного учреждения за II квартал.

Размер премии руководителя государственного учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за II квартал:

Уменьшение количества баллов от максимального возможного количества баллов за квартал	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
1 балл	25
более 1 до 5 включительно	20
более 5 до 7 включительно	17

более 7 до 12 включительно	15
более 12	не премируется за II квартал отчетного финансового года

3.5. При расчете баллов за III квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности работы государственного учреждения за III квартал.

Размер премии руководителя государственного учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за III квартал:

Уменьшение количества баллов от максимального возможного количества баллов за квартал	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
1 балл	25
более 1 до 5 включительно	20
более 5 до 7 включительно	17
более 7 до 12 включительно	15
более 12	не премируется за III квартал отчетного финансового года

3.6. При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности работы государственного учреждения за IV квартал.

Размер премии руководителя государственного учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за IV квартал:

Уменьшение количества баллов от максимального возможного количества баллов за квартал	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
1 балл	30
более 1 до 5 включительно	25
более 5 до 7 включительно	22
более 7 до 12 включительно	20
более 12	не премируется за IV квартал отчетного финансового года

Начальник
 планово-экономического отдела
 управления экономики и финансов



Н.А. Голикова

Приложение № 2
к приказу министерства труда и
социального развития Ростовской
области
от 01.03.2017 № 55

**Целевые показатели
эффективности работы государственных бюджетных и автономных учреждений
социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и
социального развития Ростовской области (далее – государственные
учреждения), критерии оценки эффективности и результативности работы
руководителей**

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Периодичность
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1	Обеспечение информационной открытости государственного учреждения (наличие на сайте в сети Internet необходимой информации)	I квартал – 7 баллов II - IV кварталы – 6 баллов (всего 25 баллов за весь год)	Квартал
2	Обеспечение комплексной безопасности государственного учреждения (отсутствие предписаний контролирующих органов)	10 баллов	IV квартал
3	Удовлетворенность получателей социальных услуг (отсутствие жалоб получателей социальных услуг и их представителей)	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Квартал
4	Создание и сохранение благоприятного морально-психологического климата в государственном учреждении (отсутствие жалоб и обращений работников государственных учреждений)	3 балла за каждый квартал (всего 12 баллов за весь год)	Квартал

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 55 баллов			
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
1	Соблюдение сроков представления соглашений на предоставление субсидий на осуществление государственного задания, плана финансово-хозяйственной деятельности, сведений об операциях с целевыми субсидиями, согласно требованиям минтруда области государственными учреждениями	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Квартал
2	Достоверное и своевременное представление информации по форме федерального статистического наблюдения №3П-соц	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Квартал
3	Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки	2 балла	IV квартал
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2 балла	I квартал
5	Качественное предоставление заявок в ЕАС УОФ АЦК-Финансы для оплаты денежных обязательств государственного учреждения, источником финансирования которых являются субсидии на иные цели. Наличие отказанных заявок от общего числа: до 30 % от 30,1 % до 50 % свыше 50,1%	5 баллов 3 балла 0 баллов	IV квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 25 баллов			
3. Критерии по деятельности, направленные на работу с кадрами			
1	Выполнения планов повышения квалификации,	2 балла за каждый квартал	Квартал

	переподготовки кадров учреждения	(8 баллов за весь год)	
2	Текущность кадров государственного учреждения	3 балла за каждый квартал (12 баллов за весь год)	Квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20 баллов			
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов			

Периодичность	Баллы
I квартал	23
II квартал	20
III квартал	20
IV квартал	37
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)	100

Начальник
 планово-экономического отдела
 управления экономики и финансов



Н.А. Голикова