

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области

ПРИКАЗ

01 сентября 2020г

№ 30

Санкт-Петербург

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих и иных выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области, Показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области, и признании утратившими силу отдельных приказов комитета по социальной защите населения Ленинградской области

В соответствии со статьями 22 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 "О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников" и постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области" **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих и иных выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области, согласно приложению 1.

1.2. Показатели эффективности и результативности деятельности и критерии оценки деятельности государственных автономных и бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области, согласно приложению 2.

1.3. Показатели эффективности и результативности деятельности и критерии оценки деятельности государственного казенного учреждения Ленинградской области, подведомственного комитету по социальной защите населения Ленинградской области, согласно приложению 3.

2. Признать утратившими силу следующие приказы комитета по социальной защите населения Ленинградской области:

от 1 ноября 2018 года № 26 "Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих и иных выплат руководителям государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области";

от 7 декабря 2018 года № 29 "Об утверждении критериев и показателей эффективности

и результативности деятельности государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области, и их руководителей";

от 10 апреля 2020 года № 10 "О внесении изменений в отдельные приказы комитета по социальной защите населения Ленинградской области".

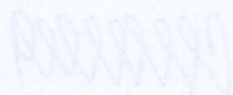
3. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета
по социальной защите населения
Ленинградской области



С.И. Шлемова



УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
по социальной защите населения
Ленинградской области
от 1 сентября 2020 года № 30
(приложение 1)

Положение

о порядке установления стимулирующих и иных выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия установления стимулирующих и иных выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области (далее - учреждение, Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 22 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 287 "О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников" и постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области" (далее - постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262).

1.3. Под руководителями учреждений, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области (далее - комитет), понимаются работники, занимающие должность директора, или работники, исполняющие обязанности директора в порядке совмещения должностей (профессий) по временно вакантной должности директора (далее – руководители).

1.4. Руководителям устанавливаются стимулирующие и иные выплаты в процентном отношении к должностному окладу руководителя, которые осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262.

Виды стимулирующих выплат установлены в разделе 2 настоящего Положения. Иными выплатами является оказание материальной помощи.

1.5. Стимулирующие и иные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы руководителям и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

1.6. Вновь назначенным руководителям стимулирующие и иные выплаты устанавливаются в соответствии с указанными выплатами, ранее установленными на отчетный период руководителям.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих и иных выплат.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.1.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

2.1.3. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Установление руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 2.1 настоящего Положения, не допускается.

2.3. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений показателей

эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности государственных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности) и определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по итогам работы учреждения и выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности согласно приложениям 2 и 3 к настоящему приказу.

2.6. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера выплат по итогам работы, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям (далее – комиссия), на основании отчетов руководителей по формам, утвержденным правовым актом комитета.

Положение о комиссии и персональный состав утверждаются правовым актом комитета.

2.7. Руководители представляют отчет в отдел организации работы подведомственных учреждений комитета в следующие сроки:

по итогам месяца – не позднее 2 рабочего дня месяца, следующего за отчетным периодом;

по итогам квартала – не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

по итогам года – не позднее 15 декабря отчетного года.

2.8. Отдел организации работы подведомственных учреждений комитета совместно со структурными подразделениями комитета в течение 5 рабочих дней проводит проверку представленных отчетов и материалов и представляет на

рассмотрение комиссии обобщенные материалы о деятельности учреждений за отчетный период.

2.9. Заседания комиссии оформляются протоколами, на основании которых отдел организации работы подведомственных учреждений комитета готовит проект распоряжения комитета об установлении руководителям премиальных выплат по итогам работы.

2.10. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения руководителей комитетом.

2.11. Решение об установлении премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ и премиальных выплат к значимым датам (событиям) принимается комиссией по представлению первого заместителя председателя комитета, заместителей председателя комитета, руководителей структурных подразделений комитета и(или) по заявлению руководителя и оформляется протоколом заседания комиссии.

2.12. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональному празднику - "День социального работника" – 25% от должностного оклада руководителя;

к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) – 100% от должностного оклада руководителя;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области – 100% от должностного оклада руководителя.

2.13. Для руководителей неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом комитета, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 % по итогам квартала в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке);

привлечение в отчетном периоде к дисциплинарному взысканию за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий.

2.14. Размеры стимулирующих выплат руководителям устанавливаются распоряжением комитета.

3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи руководителям принимается комитетом.

3.2. Руководителям при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья при предоставлении соответствующих медицинских документов, не более трех размеров должностных окладов руководителя;

2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), не более двух размеров должностных окладов руководителя;

3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака не более двух размеров должностных окладов руководителя;

4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств на

основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более шести размеров должных окладов руководителя;

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), не более трех размеров должностных окладов руководителя;

6) в связи с выходом на пенсию не более двух размеров должностных окладов руководителя;

7) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не более двух размеров должностных окладов.

3.3. Материальная помощь при наличии оснований, указанных в п. 3.2 настоящего Положения, выплачивается однократно по личному заявлению руководителя.

3.4. Размер материальной помощи не может превышать шести размеров месячных должных окладов руководителя в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
по социальной защите населения
Ленинградской области
от 1 сентября 2020 года № 30
(приложение 2)

Показатели эффективности и результативности деятельности и критерии оценки деятельности государственных автономных и бюджетных учреждений социального обслуживания населения Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки деятельности учреждения	Единица измерения	Количество баллов	Периодичность проведения оценки
По итогам работы за месяц					
1	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок, проведенных комитетом и(или) и контрольно-надзорными органами	балл	40	Ежемесячная
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и профилактики травматизма	Отсутствие чрезвычайных происшествий, случаев травматизма, случаев массовых инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении	балл	30	Ежемесячная
3	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации	балл	10	Ежемесячная

	хозяйственной деятельности, подготовка информационных и аналитических материалов и других сведений и качество предоставляемых материалов (сведений)				
4	Напряженность труда, связанная с установленным количеством койко-мест	1 балл на каждые 10 койко-мест на общих отделениях, отделениях активного долголетия, отделениях милосердия, геронтопсихиатрических отделениях, отделениях социальной реабилитации для детей-инвалидов, отделениях медико-социальной реабилитации для детей-инвалидов, отделениях психолого-педагогической помощи для детей-инвалидов и в геронтологических центрах	балл		Ежемесячная

По итогам работы за квартал

Основная деятельность учреждения					
1	Выполнение государственного задания *	Выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию			Квартальная
		95,1% - 105%	балл	20	
		90,1% - 95% (включительно)	балл	15	
		85% - 90% (включительно)	балл	10	
		менее 85% или более 105%	балл	0	
2	Осуществление	Участие учреждения в инновационной	балл	10	Квартальная

	инновационной деятельности	деятельности в сфере социального обслуживания, достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения				Квартальная
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил				
		Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п.	балл	15		
		Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	балл	5		
4	Обеспечение информационной открытости учреждения; проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе среди обслуживаемых граждан; популяризация деятельности учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет и ее систематическое обновление, проведение информационно-разъяснительных мероприятий, направленных на информирование граждан о возможности получения социальных услуг, наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные	балл	20		Квартальная

		услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией		
5	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам, а также создание условий доступности на объекте для инвалидов и маломобильных групп населения	Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям, установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положением государственных стандартов социального обслуживания, положениям порядков предоставления социальных услуг и требованиям к созданию в учреждении безбарьерной среды для инвалидов и маломобильных групп населения	балл	5 Квартальная
Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами				
6	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Укомплектованность учреждения определяется как отношение количества работников, фактически занятых оказанием социальных услуг в учреждении за отчетный период, к численности указанных работников по штатному расписанию	балл	Квартальная
Доля укомплектованности, составляющая 95,1% - 100%			балл	15
Доля укомплектованности, составляющая от 80,1% до 95% (включительно)			балл	10
Доля укомплектованности, составляющая от 75,1% до 80%			балл	5

		(включительно)			
		Доля укомплектованности, составляющая менее или равно 75%	балл	0	
7	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже чем 1 раз в 5, 1-6 лет; для иных специалистов и социальных работников - не реже чем 1 раз в 3, 1-5 лет	балл	5	Квартальная
8	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения (до 40%)	балл	5	Квартальная
9	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения (1:0,7-1:0,5)	балл	5	Квартальная
По итогам работы за год					
1	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания	1-3 места учреждений по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг	балл	20	Годовая
		4-5 места учреждений по результатам независимой оценки качества условий	балл	15	

		оказания услуг			
		6-10 места учреждений по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг	балл	10	
2	Премияльная выплата по итогам работы	Стопроцентное достижение всех плановых значений показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности	Балл	200	Годовая
1 балл = 1 % от должностного оклада руководителя					

* Баллы не снижаются при невыполнении государственного задания в случаях:

- сокращения планового количества мест;
- проведения капитального и текущего ремонта;
- отсутствия очередности для размещения в данное учреждение;
- введение особого режима работы учреждения.

Условия, при которых стимулирующие выплаты выплачиваются в меньшем размере по итогам работы за квартал*

№ п/п	Наименование	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения		
1.1	Наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков, выданных контрольно-надзорными органами по результатам проверок деятельности учреждения, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг (в течение отчетного периода)	10

1.2	Отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенических условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих требований	20
1.3	Наличие в учреждении актов прокурорского реагирования (представления, протеста), признанных обоснованными по результатам их рассмотрения (в течение отчетного периода)	10
2. Финансовая дисциплина		
2.1	Наличие задолженности по уплате налогов и сборов в бюджет (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода)	10
2.2	Наличие просроченной кредиторской задолженности (за исключением судебно оспариваемой) (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода)	10
2.3	Совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении учреждения, с нарушением требований законодательства (выявленных в течение отчетного периода)	10
3. Своевременное и качественное представление отчетных материалов		
3.1	Непредставление в установленный срок информации, необходимой для расчета значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (в течение отчетного периода)	10
3.2	Искажение, представление недостоверной отчетности о достижении плановых значений ключевых показателей эффективности (выявленное в течение отчетного периода)	10
3.3	Несвоевременное (неполное) размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода)	20
3.4	Размещение недостоверной информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода)	20
3.5	Несоблюдение установленных сроков представления бухгалтерской (бюджетной), статистической отчетности (в течение отчетного периода)	10
3.6	Представление недостоверной бухгалтерской (бюджетной), статистической отчетности (выявленное в течение отчетного периода)	10

3.7	Нарушение правил размещения и обновления информации о поставщике социальных услуг на официальном сайте поставщика социальных услуг в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (выявленное в течение отчетного периода)	15
3.8	Непредставление в установленный срок отчетности в системах "РГИС ЛЮ" и модуль "ГИС ЭЭ"	15
3.9	Непредставление в установленный срок информации по запросу вышестоящей организацией	20
1 балл = 1% от должностного оклада руководителя		

*Итоговая сумма баллов не может превышать количество баллов по итогам работы за квартал.

УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
по социальной защите населения
Ленинградской области
от 1 сентября 2020 года № 30
(приложение 3)

Показатели эффективности и результативности деятельности и критерии оценки деятельности государственного казенного учреждения Ленинградской области, подведомственного комитету по социальной защите населения Ленинградской области

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки деятельности учреждения	Единица измерения	Количество баллов	Периодичность проведения оценки
По итогам работы за месяц					
1	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью мер социальной поддержки	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок, проведенных комитетом и(или) и контрольно-надзорными органами	балл	90	Ежемесячная
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление мер социальной поддержки населения, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	балл	30	Ежемесячная
3	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности,	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации	балл	20	Ежемесячная

	подготовка информационных и аналитических материалов и других сведений и качество предоставляемых материалов (сведений)				
По итогам работы за квартал					
Основная деятельность учреждения					
1	Доля социальных выплат (дней), перечисленных в отчетном периоде своевременно	Своевременность осуществления выплат (дней) в отчетном периоде	Квартальная		
		100%	балл	45	
		90% - 99,9%	балл	30	
		85,1% - 89,9%	балл	10	
		менее или равно 85%	балл	0	
2	Обеспечение информационной открытости учреждения; проведение информационно-разъяснительной работы среди населения; популяризация деятельности учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет и ее систематическое обновление; проведение информационно-разъяснительных мероприятий, наличие в учреждении (филиалах) стендов с информацией о действующем законодательстве в сфере социальной защиты населения	Квартальная		
			балл	15	
Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)					
3	Эффективное использование бюджетных средств	Уровень расходования бюджетных средств (исполнение кассового плана):	Квартальная		
		95,1% - 100%	балл	15	
		89,1% - 95% (включительно)	балл	10	
		85,1% - 89% (включительно)	балл	5	

		менее или равно 85%	балл	0	
Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами					
4	Укомплектованность учреждения работниками	Доля укомплектованности, составляющая 95,1% - 100%	балл	15	Квартальная
		Доля укомплектованности, составляющая от 80,1% до 95% (включительно)	балл	10	
		Доля укомплектованности, составляющая от 75,1% до 80% (включительно)	балл	5	
		Доля укомплектованности, составляющая менее или равна 75%	балл	0	
5	Выполнение плана повышения квалификации работников учреждения	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников	балл	5	Квартальная
6	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения (до 40%)	балл	5	Квартальная
По итогам работы за год					
1	Премияльная выплата по итогам работы	Стопроцентное достижение всех плановых значений показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности	Балл	200	Годовая
1 балл = 1 % от должностного оклада руководителя					

Условия, при которых стимулирующие выплаты выплачиваются в меньшем размере по итогам работы за квартал*

N п/п	Наименование	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения		
1.1	Поступление в течение отчетного квартала более 3 обоснованных жалоб на деятельность учреждения	10
1.2	Наличие в учреждении актов прокурорского реагирования (представления, протеста), признанных обоснованными по результатам их рассмотрения (в течение отчетного периода)	10
2. Финансовая дисциплина		
2.1	Наличие задолженности по уплате налогов и сборов в бюджет (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода)	10
2.2	Наличие просроченной кредиторской задолженности (за исключением судебно оспариваемой) (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода)	10
2.3	Совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении учреждения, с нарушением требований законодательства (выявленных в течение отчетного периода)	10
3. Своевременное и качественное представление отчетных материалов		
3.1	Непредставление в установленный срок информации, необходимой для расчета значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (в течение отчетного периода)	10
3.2	Искажение, представление недостоверной отчетности о достижении плановых значений ключевых показателей эффективности (выявленное в течение отчетного периода)	10
3.3	Несвоевременное (неполное) размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода)	20
3.4	Размещение недостоверной информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода)	20
3.5	Несоблюдение установленных сроков представления бухгалтерской (бюджетной), статистической	10

	отчетности (в течение отчетного периода)	
3.6	Представление недостоверной бухгалтерской (бюджетной), статистической отчетности (выявленное в течение отчетного периода)	10
3.7	Непредставление в установленный срок информации по запросу вышестоящей организацией	20
1 балл = 1% от должностного оклада руководителя		

*Итоговая сумма баллов не может превышать количество баллов по итогам работы за квартал.