



**Департамент здравоохранения,
труда и социальной защиты населения
Ненецкого автономного округа**

ПРИКАЗ

от 08 июля 2015 г. № 28
г. Нарьян-Мар

**О целевых показателях эффективности
деятельности казенного учреждения
Ненецкого автономного округа «Центр занятости
населения, критериях оценки эффективности и
результативности деятельности и условиях
премирования руководителя казенного учреждения
Ненецкого автономного округа «Центр занятости
населения»**

В соответствии с пунктом 33 Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, утвержденного постановлением администрации ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п (в редакции от 05.02.2015 № 11-п) «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1) целевые показатели эффективности деятельности казенного учреждения Ненецкого автономного округа», подведомственного Департаменту здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа, и критерии оценки эффективности работы его руководителя, согласно Приложению 1;

2) положение о порядке и условиях премирования руководителя казенного учреждения Ненецкого автономного округа «Центр занятости населения, согласно Приложению 2.

2. Приказ Управления труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа от 08.05.2013 № 50 «О целевых показателях эффективности деятельности казенного учреждения Ненецкого автономного округа «Центр занятости населения», критериях оценки эффективности и результативности деятельности и условиях премирования руководителя

казенного учреждения Ненецкого автономного округа «Центр занятости населения» признать утратившим силу.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Заместитель губернатора
Ненецкого автономного округа
руководитель Департамента
здравоохранения, труда и
социальной защиты населения
Ненецкого автономного округа



Н.А. Семяшкина

Приложение 1
к приказу Департамента
здравоохранения, труда
и социальной защиты населения
Ненецкого автономного округа
от 08.07.2015 № 28
«О целевых показателях
эффективности
деятельности казенного
учреждения
Ненецкого автономного округа
«Центр занятости населения,
критериях оценки
эффективности и
результативности деятельности
и условиях премирования
руководителя казенного
учреждения ненецкого
автономного округа «Центр
занятости населения»

**Целевые показатели эффективности деятельности
КУ НАО «Центр занятости населения», находящегося в ведении Департамента
здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого
автономного округа, и критерии оценки эффективности и результативности
деятельности руководителя КУ НАО «Центр занятости населения»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.	Основная деятельность учреждения			
1	Оказание государственных услуг	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
2	Соблюдения порядка регистрации граждан в целях содействия в поиске подходящей работы и безработных граждан	3 балла за каждый квартал (всего 12 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
3	Реализация подпрограммы 2 «Содействие занятости	2 балла за каждый квартал	Отчет руководителя	Квартальная

	населения Ненецкого автономного округа на 2014-2016 годы» государственной программы Ненецкого автономного округа «Социальная поддержка граждан в Ненецком автономном округе»	(всего 8 баллов в год)	учреждения	
4	Реализация подпрограммы 3 «Мероприятия по содействию трудоустройству отдельных категорий граждан, проживающих на территории Ненецкого автономного округа на 2014-2015 годы»	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Квартальная
5	Организация и проведение специальных мероприятий по профилированию и трудоустройству безработных граждан	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
6	Соблюдение сроков и порядка осуществления выплат гражданам	3 балла за каждый квартал (всего 12 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
7	Предоставление сведений для формирования и ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Квартальная
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 60 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения, исполнительская дисциплина				
1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов в год) минус 1 балл	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
2	Соблюдение сроков и порядка предоставления ответов на текущие запросы	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов в год)	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная

3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания. Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода. Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок.	3 балла за каждый квартал (всего 12 баллов в год) минус 1,5 балла минус 1,5 балла	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячная
4	Соблюдение сроков и порядка представления проекта месячного распределения кассового плана в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств Ненецкого автономного округа	2 балла	Отчет руководителя учреждения	Квартальная I квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 30 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
1	Укомплектованность в целом по учреждению 95%	5 баллов	Отчет руководителя учреждения	Квартальная IV квартал
2	Обеспечение сроков повышения квалификации персонала	5 баллов	Отчет руководителя учреждения	Квартальная IV квартал
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 10 баллов				
Совокупная значимость всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов				

Периодичность	Баллы
I квартал	24
II квартал	22
III квартал	22
IV квартал	32
Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)	100

Приложение 2
к приказу Департамента
здравоохранения, труда
и социальной защиты населения
Ненецкого автономного округа
от 08.07.2015 № 28
«О целевых показателях
эффективности
деятельности казенного
учреждения
Ненецкого автономного округа
«Центр занятости населения,
критериях оценки
эффективности и
результативности деятельности
и условиях премирования
руководителя казенного
учреждения ненецкого
автономного округа «Центр
занятости населения»

Положение о порядке и условиях премирования руководителя КУ НАО «Центр занятости населения»

I. Общие положения

1. Условия премирования руководителя КУ НАО «Центр занятости населения» (далее - Учреждение), вводятся в целях заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых государственных услуг, инициативы при выполнении поставленных учредителем задач.

II. Порядок определения премиального фонда руководителя Учреждения

2. Размер премиального фонда руководителя Учреждения составляет 2 оклада в год. При этом премии за I, II и III кварталы отчетного периода выплачиваются в текущем финансовом году. Премия за IV квартал отчетного периода выплачивается в I квартале следующего финансового года.

3. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования окружного бюджета, предусмотренные на эти цели.

III. Условия премирования руководителя Учреждения

4. Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года.

5. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

6. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Управление отчет об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в установленном порядке.

7. Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются Департаментом.

8. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Департаментом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности КУ НАО «Центр занятости населения» и премированию руководителя КУ НАО «Центр занятости населения» (далее - Комиссия).

9. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании распоряжения Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения ненецкого автономного округа (далее - Департамент).

10. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

11. Премия 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) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных 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;

д) нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности 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;

е) наличия фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, 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.

**IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей
эффективности деятельности Учреждения, размеры и порядок
премирования руководителя Учреждения**

12. Комиссия на основе оценки отчета руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, осуществляющих в соответствии с уставом несколько видов деятельности, проводится по каждому виду деятельности Управлением труда и занятости Департамента.

Итоговое количество баллов, выносимое на рассмотрение Комиссии для оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, рассчитывается как меньшее из сумм баллов, выставленных каждым ответственным отделом по соответствующему виду деятельности.

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

13. Выплаты премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
I квартал	II квартал	20
II квартал	III квартал	30
III квартал	IV квартал	25
IV квартал	I квартал следующего за отчетным года	25

14. При расчете баллов за I квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения за I квартал.

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

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
24 – 23,5 включительно	20
менее 23,5 – 19 включительно	15
менее 19 – 16 включительно	12
менее 16 – 11 включительно	10
менее 11	Не премируется за I квартал отчетного финансового года

15. При расчете баллов за II квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за первое полугодие отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
46 – 45,5 включительно	25
менее 45,5 – 40,5 включительно	20
менее 40,5 – 37,5 включительно	17
менее 37,5 – 32,5 включительно	15
менее 32,5	Не премируется за II квартал отчетного финансового года

16. При расчете баллов за III квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за три квартала отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
68 – 67,5 включительно	25
менее 67,5 – 63,5 включительно	20
менее 63,5 – 60,5 включительно	17
менее 60,5 – 55,5 включительно	15
менее 55,5	Не премируется за III квартал отчетного финансового года

17. При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 – 99,5 включительно	30
менее 99,5 – 95 включительно	25

менее 95 – 92,5 включительно	22
менее 92,5 - 87,5 включительно	20
менее 87,5	Не премируется за III квартал отчетного финансового года

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
премирования руководителя
КУ НАО «Центр занятости населения»

Отчет
о выполнении КУ НАО «Центр занятости населения»
целевых показателей эффективности деятельности
за ___ квартал 20__ года

Наименование учреждения				
Должность руководителя учреждения				
Ф.И.О. руководителя учреждения				
№ п/п	Целевые показатели	Максимальное количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Количество баллов за фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Примечание
1	2	3	4	5
1	Основная деятельность учреждения: - -			
2	Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения: - -			
3	Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами: - -			
Итого				

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях
премирования руководителя
КУ НАО «Центр занятости населения»

**Порядок
представления отчета о выполнении КУ НАО «Центр занятости населения»
целевых показателей эффективности деятельности**

1. Отчет о выполнении КУ НАО «Центр занятости населения» (далее - Учреждение), целевых показателей эффективности деятельности, форма которого предусмотрена Приложением 1 (далее - отчет), представляется руководителем Учреждения руководителю Департамента здравоохранения, труда и социальной защиты населения Ненецкого автономного округа (далее – Департамент).

К отчету прилагается пояснительная записка, которая в обязательном порядке должна содержать сведения о выполнении каждого целевого показателя эффективности деятельности Учреждения, включенного в отчет.

Кроме того, в пояснительной записке к отчету указываются сведения о причинах, повлиявших на снижение (увеличение) выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

К пояснительной записке к отчету прилагаются копии титульных листов соответствующих документов (при необходимости - копии документов), подтверждающих фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2. Отчет в трехдневный срок после его поступления руководителю Департамента передается в Управление труда и занятости Департамента (далее – Управление), курирующее соответствующие направления деятельности.

3. В течение 5 рабочих дней после поступления к ним отчета Управление рассматривает представленные в отчете данные в соответствии с разделами приложений и дает заключение.

4. Заместитель начальника Департамента в течение 5 рабочих дней после получения заключения Управления готовит предложения о премировании руководителя Учреждения для их рассмотрения на заседании Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности КУ НАО «Центр занятости населения».

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях
премирования руководителя
КУ НАО «Центр занятости населения»

Форма

Заключение

_____ (наименование отдела)

**о выполнении КУ НАО «Центр занятости населения» целевых показателей
эффективности деятельности за ___ квартал 20__ года**

Наименование структурного подразделения Департамента				
Наименование учреждения				
Должность руководителя учреждения				
Ф.И.О. руководителя учреждения				
№ п/п	Целевые показатели	Максимальное количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Количество баллов за фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Примечание
1	2	3	4	5
1	Основная деятельность учреждения: - -			
2	Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения:			
3	Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами: - -			

Дата представления отчета в отдел: _____

Начальник отдела _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Исполнитель _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)