




ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГОВЫЙ ЦЕНТР»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника учреждения


А.С. Петров
«01» апреля 2011 г.

Введено в действие
приказом ГКУ ЛО «РМЦ»
от 01.03.2011 № 33
с «01» апреля 2011 г.

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
государственного казенного учреждения Ленинградской области
«Региональный мониторинговый центр»**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам государственного казенного учреждения Ленинградской области «Региональный мониторинговый центр» (далее – Положение, Учреждение, ГКУ ЛО «РМЦ») является локально-нормативным актом Учреждения и определяет порядок, условия установления, перечень и размер стимулирующих выплат работникам ГКУ ЛО «РМЦ». Стимулирующая выплата является частью системы оплаты труда и представляет собой выплаты по результатам труда работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей, повышение исполнительской дисциплины, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, а также для поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, исключая начальника Учреждения.

1.4. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, областным законом от 20 декабря 2019 года №103-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» (далее – областной закон), 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» (далее – Положение №262), а так же положением о системе оплаты труда работников ГКУ ЛО «РМЦ» (далее – Положение ГКУ ЛО «РМЦ») и иных нормативно правовых актах Российской Федерации.

1.5. Учреждение в части применения системы оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области не отнесено к отдельному виду экономической деятельности и указаны в приложении 14 к Положению №262.

1.6. К стимулирующим выплатам Учреждения относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим образом работу:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда и финансируются в пределах средств, предусмотренных в утвержденном штатном расписании ГКУ ЛО «РМЦ» на текущий финансовый год.

2.2. Размер стимулирующей выплаты определяется пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа начальника учреждения в пределах установленных бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные выплаты.

2.4. К стимулирующим выплатам Учреждения относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим образом работу:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.4.1. Премияльная выплата по итогам работы.

Премияльные выплаты для работников ГКУ ЛО «РМЦ», устанавливаются ежемесячно, ежеквартально и ежегодно и выплачиваются одновременно с заработной платой.

Премияльные выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы и решения начальника учреждения.

Для измерения результативности труда (качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда) по каждой должности работников, работе структурного подразделения и Учреждения в целом вводятся критерии.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти критериев. Они назначаются исключительно за показатели эффективности в работе.

Критерии и показатели эффективности и результативности работников/структурных подразделений/Учреждения ГКУ ЛО «РМЦ» (далее – Критерии) и количество баллов по каждому критерию устанавливаются на основании Приложений к настоящему Положению.

Выплаты осуществляются в соответствии с установленными Критериями профессиональной деятельности.

Перечень критериев может быть дополнен по решению начальника учреждения и Комиссии.

Коэффициент премиальных выплат устанавливается по итогам работы за месяц/квартал/год в зависимости от квалификации работников и применяется для расчета выплаты на основании служебных записок от руководителей структурных подразделений и Критериев.

Коэффициент премиальных выплат исчисляется от суммы должностного оклада.

Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц устанавливается базовый размер этих выплат в размере не более 90% для должностей заместитель начальника учреждения и главный бухгалтер и не более 60% для остальных работников ГКУ ЛО «РМЦ».

Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал устанавливается базовый размер этих выплат до 100% для всех работников ГКУ ЛО «РМЦ».

Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливается базовый размер этих выплат в размере до 80% для всех работников ГКУ ЛО «РМЦ». Премияльная выплата по итогам работы за год может быть увеличена по решению Комиссии и начальника учреждения, в пределах бюджетных ассигнований.

В случае установленной увеличенной экономии, в пределах бюджетных ассигнований размер премиальной выплаты по итогам работы за год может быть изменен в большую сторону по решению Комиссии и начальника учреждения,

Базовый размер премиальных выплат должен соответствовать максимальному количеству баллов достижения всех значений показателей эффективности и результативности, установленных на учетный период.

Размер премиальных выплат определяется по формуле:

$P = DO \times \% \times Kп$, где:

P – премиальная выплата по итогам работы (в рублях);

DO – окладно-ставочная часть заработной платы в соответствии со штатным расписанием;

Kп – установленный коэффициент премиальной выплаты (%).

% – базовый размер премиальной выплаты.

Коэффициент премиальной выплаты определяется по формуле:

$Kп = (\sum OПфакт / \sum OПплан) \times 100\%$, где:

OПфакт – фактическая оценка показателя эффективности и результативности в баллах по итогам работы за учетный период;

OПплан – плановая оценка показателя эффективности и результативности в баллах по итогам работы за учетный период (max значение).

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

2.4.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ.

Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) поручений устанавливается в соответствии с п.6.5. Положения ГКУ ЛО «РМЦ».

2.4.3. Профессиональная стимулирующая надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с п. 6.7. Положения ГКУ ЛО «РМЦ».

2.4.4. Премиальные выплаты к значимым дата (событиям).

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет).

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется начальником ГКУ ЛО «РМЦ» и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждением на указанные выплаты, рассчитанные в соответствии с пунктом 4.21 Положения № 262.

3. Организация деятельности Комиссии по оценке критериев и показателей эффективности и результативности

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании предоставленных руководителями структурных подразделений

расчетов критериев и показателей эффективности и результативности по образцу Приложений (далее – Расчет) настоящего Положения.

3.2. При установлении по критериям сниженных баллов ниже 80 % от окладно-ставочной части итоговое решение принимает начальник учреждения по результатам комиссия по оценке критериев и показателей эффективности и результативности (далее – Комиссия) на основании предоставленных Расчетов на работников ГКУ ЛО «РМЦ» и служебных записок. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом, в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Состав Комиссии в количестве 7 человек утверждается приказом ГКУ ЛО «РМЦ». В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

3.4. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, запрашивает необходимую информацию у руководителей структурных подразделений. В случае его отсутствия обязанности председателя исполняет заместитель председателя.

3.5. Секретарь Комиссии ведёт протоколы заседаний, ведёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся при установлении по критериям сниженных баллов ниже 80 %, а также по мере необходимости и решению начальника Учреждения.

3.7. Руководители структурных подразделений предоставляют Расчет по должностям перечисленных в Приложениях настоящего Положения до 3 числа следующего за отчетным периодом.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании.

3.9. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания. На основании протокола Комиссии и Расчета издается приказ ГКУ ЛО «РМЦ» по премиальным выплатам.

4. Порядок лишения премиальных выплат

4.1. Премиальная выплата не выплачивается или выплачивается в меньшем размере по предоставленным Расчётам, решению Комиссии на основании протокола заседания и приказа ГКУ ЛО «РМЦ», по результатам оценки Критериев.

4.2. Не начисляется премиальная выплата за конкретный период работникам Учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, примененные в конкретном периоде, в соответствии с пунктом 6.11 Положения о системе оплаты труда работником ГКУ ЛО «РМЦ».

4.3. Не начисляется премиальная выплата для работников Учреждения на период прохождения профессиональной переподготовки (в форме стажировки), в соответствии с пунктом 6.12 Положения о системе оплаты труда работником ГКУ ЛО «РМЦ».

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в пределах экономии по фонду оплаты труда в соответствии с разделом 7 Положения о системе оплаты труда работником ГКУ ЛО «РМЦ».

Разработано:

Главный специалист сектора кадрового обеспечения отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности

« 31 » _____ 2021 г.



И.Б. Жилицкая

Согласовано:

Главный бухгалтер отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности

« 31 » _____ 2021 г.



Т.Л. Растрепина

Ведущий специалист сектора юридического сопровождения

« 31 » _____ 2021 г.



О.А. Солдатенкова

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Критерии оценки показателя	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность предоставления информации	Единица измерения	Оценка показателей в баллах	Должности работников, к которым применим этот показатель <*>
1.	Своевременное исполнение и подготовка документов в рамках должностных обязанностей	Отсутствие случаев несвоевременной подготовки и неисполнения документов	Отчет начальника отдела	Ежемесячно	%	Отсутствие – 10 баллов; Наличие – 0 баллов	Заместители начальника учреждения, главный бухгалтер, начальники отдела, главные специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, главные специалисты сектора кадрового обеспечения, главный специалист отдела материально-хозяйственного обеспечения, главные специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных

							<p>методического обеспечения и взаимодействия, ведущие специалисты отдела государственного заказа, ведущие специалисты сектора юридического сопровождения, начальник службы ДДС ПЛО</p>
2.	Своевременное представление отчетности, установленной по должностным обязанностям	Отсутствие случаев нарушения сроков	Отчет начальника отдела	Ежемесячно	баллы	Отсутствие – 20 баллов; Наличие – 0 баллов	<p>Заместители начальника учреждения, главный бухгалтер, начальники отдела, главные специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, главные специалисты сектора кадрового обеспечения, главный специалист отдела материально-хозяйственного обеспечения, главные специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, главные специалисты сектора</p>

							<p>взаимодействия, ведущие специалисты отдела государственного заказа, ведущие специалисты сектора юридического сопровождения, начальник службы ДДС ППО</p>
3.	<p>Исполнение кассовых планов по расходам</p>	<p>Исполнение кассовых планов по расходам областного бюджета Ленинградской области, а также по расходам, финансовое обеспечение которых предусмотрено за счет средств, предоставляемых Ленинградской области из бюджета, нарастающим итогом с начала года (без учета расходов на уплату государственной пошлины; средств резервных фондов Правительства Ленинградской области расходов на исполнение судебных актов, вступивших в законную силу, по искам к Ленинградской области как к субъекту Российской Федерации; выплат по источникам</p>	<p>Отчет начальника отдела</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>%</p>	<p>Исполнение > 95 % - 10 баллов; исполнение от 90 до 94 % - 5 баллов; 89 % и ниже - 0 баллов</p>	<p>Заместители начальника учреждения, главный бухгалтер, начальник отдела материально-хозяйственного обеспечения и эксплуатации, начальник отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, начальник отдела государственного заказа, главные специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, главные специалисты сектора кадрового обеспечения, главный специалист отдела материально-</p>

финансирования дефицита областного бюджета Ленинградской области; средств, иным образом зарезервированных в составе утвержденных областным законом об областном бюджете Ленинградской области бюджетных ассигнований) не менее 95 %

хозяйственного обеспечения, главные специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, главные специалисты сектора информационной безопасности, главные специалисты сектора методического обеспечения и взаимодействия, главные специалисты отдела государственного заказа, главные специалисты сектора юридического сопровождения, ведущие специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, ведущие специалисты отдела материально-хозяйственного обеспечения, ведущие специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, ведущие специалисты сектора информационной

							<p>безопасности, ведущие специалисты сектора методического обеспечения и взаимодействия, ведущие специалисты отдела государственного заказа, ведущие специалисты сектора юридического сопровождения.</p>
4.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие (наличие) нарушений Правил внутреннего трудового распорядка в отчетном периоде	Отчет начальника учреждения	Ежемесячно	баллы	<p>Отсутствие нарушения – 10 баллов Наличие нарушения – 0 баллов</p>	<p>Заместители начальника учреждения, главный бухгалтер, начальники отделов, главные специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, главные специалисты сектора кадрового обеспечения, главный специалист отдела материально-хозяйственного обеспечения, главные специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, главные специалисты сектора информационной</p>

							<p> безопасности, главные специалисты сектора методического обеспечения и взаимодействия, главные специалисты отдела государственного заказа, главные специалисты сектора юридического сопровождения, ведущие специалисты отдела финансового обеспечения, бюджетного учета и отчетности, ведущие специалисты отдела материально- хозяйственного обеспечения, ведущие специалисты отдела эксплуатации комплекса средств и информационных систем, ведущие специалисты сектора информационной безопасности, ведущие специалисты сектора методического обеспечения и взаимодействия, </p>
--	--	--	--	--	--	--	--

								ведущие специалисты отдела государственного заказа, ведущие специалисты сектора юридического сопровождения, начальник дежурно- диспетчерской службы Правительства Ленинградской области.
5.	Соблюдение исполнения документов в СЭД у работника отдела	Отсутствие случаев просроченных документов/неисполненных документов.	Отчет начальников отделов	Ежемесячно	%	95% и выше – 10 баллов; 90-94% и выше – 5 балла; 89% и выше - 0 баллов.		Начальник отдела «Центр обработки вызовов-112», начальник дежурно- диспетчерской службы Правительства Ленинградской области
	Итого:					50 баллов		

Пояснения: 50 баллов - максимально возможное количество за выполнение всех критериев. Это 100 % от установленной базовой премиальной выплаты. Соответственно 1 балл = 2 %. Количество набранных баллов умножается на 2 % и получается размер премии в процентах.

Например: 48 баллов x 2 % = 96 % - установленный размер премии

Базовый размер премии в расчетном периоде равен 10 000 рублей, соответственно размер премии будет равен 10 000 x 96 % = 9 600 рублей. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к установленной в расчетном периоде базовой премиальной выплате. Процент устанавливается по итогам предыдущего квартала и действует в течение всего последующего квартала до установления нового размера в процентном соотношении.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ

ОТДЕЛ «ЦЕНТР ОБРАБОТКИ ВЫЗОВОВ – 112» и ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Критерии оценки показателя	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность представления информации	Единица измерения	Оценка показателей в баллах	Должности работников, к которым применим этот показатель <*>
1.	Соблюдение Регламента о порядке действий специалистов по приему и обработке экстренных вызовов	Наличие (отсутствие) замечаний в данном периоде	Отчет начальника отдела	Ежемесячно	баллы	10 баллов – не допускает нарушений; 9 баллов – допускает незначительные нарушения; 8 баллов – допускает до 2-х нарушений; 5 баллов – допускает 3 и более нарушений; 0 баллов – допустил грубые нарушения.	- Ведущий специалист отдела «Центр обработки вызовов - 112»; - Специалист по приему экстренных вызовов; - Переводчик.
2.	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие (наличие) нарушений Правил внутреннего трудового распорядка в учетном периоде	Отчет начальника отдела	Ежемесячно	баллы	Отсутствие нарушения – 20 баллов Наличие нарушения – 0 баллов.	- Ведущий специалист отдела «Центр обработки вызовов - 112»; - Специалист по приему экстренных вызовов;

	<p>- Переводчик; - Главный специалист дежурно-диспетчерской службы Правительства Ленинградской области; - Старший диспетчер.</p>				
3.	<p>10 баллов – полученный коэффициент результативности от 11 и выше; 8 баллов – полученный коэффициент результативности от 10 до 11; 5 баллов – полученный коэффициент результативности от 9 до 10; 3 балла – полученный коэффициент результативности от 8 до 9; 0 баллов – полученный коэффициент результативности ниже 8.</p>	баллы	Ежемесячно	Отчет начальника отдела	<p>Коэффициент по результативности приема вызовов (отношение количества принятых вызовов к отработанному времени в отчетном периоде).</p>
4.	<p>- Ведущий специалист отдела «Центр обработки вызовов - 112»;</p>	баллы	Ежемесячно	Отчет начальника отдела	<p>Своевременное представление установленной отчетности по</p>
	<p>Отсутствие – 10 баллов; Наличие – 0 баллов</p>			Отсутствие случаев нарушения сроков	

	<p>ДОЛЖНОСТНЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ</p>						
5.	<p>Соблюдение речевого этикета</p>	<p>Наличие (отсутствие) замечаний в данном периоде</p>	<p>Отчет начальника отдела</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>баллы</p>	<p>10 баллов – не допускает нарушений речевого этикета; 8 баллов – оператор употребляет в речи междометия, повышает голос на заявителя; 5 баллов – оператор неоднократно (2 и более раз) допускает нарушения речевого этикета 0 баллов – оператор допускает грубые нарушения речевого этикета: в общении с заявителем допускает хамство, грубость, агрессию</p>	<p>- Ведущий специалист отдела «Центр обработки вызовов - 112»; - Специалист по приему экстренных вызовов; - Переводчик.</p>
6.	<p>Своевременное исполнение и подготовка</p>	<p>Отсутствие случаев несвоевременной</p>	<p>Отчет начальника отдела</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>%</p>	<p>Отсутствие – 10 баллов; Наличие –</p>	<p>- Главный специалист дежурно-диспетчерской Ленинградской области; - Старший диспетчер.</p>

	документов в рамках должностных обязанностей	подготовки и исполнения документов				0 баллов	службы Правительства Ленинградской области; - Старший диспетчер.
7.	Своевременная подготовка информации и документов по направлению аппаратно-программный комплекс «Безопасный город»	Отсутствие случаев несвоевременной подготовки и исполнения документов	Отчет начальника отдела	Ежемесячно	%	Отсутствие – 10 баллов; Наличие – 0 баллов	- Главный специалист дежурно- диспетчерской службы Правительства Ленинградской области; - Старший диспетчер.
	Итого:					50 баллов	

Пояснения: 50 баллов - максимально возможное количество за выполнение всех критериев. Это 100 % от установленной базовой премиальной выплаты. Соответственно набранных баллов умножается на 2 % и получается размер премии в процентах.

Например: 48 баллов x 2 % = 96 % - установленный размер премии

Базовый размер премии в расчетном периоде равен 10 000 рублей, соответственно размер премии будет равен 10 000 x 96 % = 9 600 рублей.

Размер премии устанавливается в процентном соотношении к установленной в расчетном периоде базовой премиальной выплате. Процент устанавливается по итогам предыдущего квартала и действует в течение всего последующего квартала до установления нового размера в процентном соотношении.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЕ

ОТДЕЛЫ и СЕКТОРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Критерии оценки показателя	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность предоставления информации	Единица измерения	Оценка показателей в баллах	Отделы (сектора входят), к которым применим этот показатель <*>
1.	Соблюдение исполнения документов в СЭД у работников отделов	Отсутствие случаев просроченных документов/неисполненных документов.	Отчет начальников отделов	Ежеквартально	%	95% и выше – 20 баллов; 90-84% – 15 баллов; 85-81% - 10 баллов; 80% и ниже – 0 баллов.	Управление, отдел финансового обеспечения бюджетного учета и отчетности, отдел материально-хозяйственного обеспечения и эксплуатации, отдел эксплуатации комплекса средств и информационных систем, сектор методического обеспечения и взаимодействия, отдел государственного заказа

2.	Исполнение бюджета	Исполнение учреждениями бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года по состоянию: 1. на 1 апреля не менее 20%; 2. на 1 июля не менее 45%; 3. на 1 октября не менее 70%; 4. на 1 января года, следующего за отчетным, не менее 95%	Отчет начальников отделов	Ежеквартально	%	Достижение показателя на конец квартала 90% - 20 баллов, 80% - 15 баллов, 70% - 10 баллов, 60% и ниже - 0 баллов.	Управление, отдел финансового обеспечения бюджетного учета и отчетности, отдел материально-хозяйственного обеспечения и эксплуатации, отдел эксплуатации комплекса средств и информационных систем, сектор методического обеспечения и взаимодействия, отдел государственного заказа.
3.	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности, кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие задолженности	Отчет начальников отделов	Ежеквартально	баллы	Отсутствие - 10 баллов, Наличие - 5 баллов.	Управление, отдел финансового обеспечения бюджетного учета и отчетности, отдел материально-хозяйственного обеспечения и эксплуатации, отдел эксплуатации комплекса средств и информационных систем, сектор методического обеспечения и взаимодействия, отдел государственного заказа
Итого:							50 баллов

Пояснения: 50 баллов - максимально возможное количество за выполнение всех критериев. Это 100 % от установленной базовой премиальной выплаты. Соответственно 1 балл = 2 %. Количество набранных баллов умножается на 2 % и получается размер премии в процентах.

Например: 48 баллов x 2 % = 96 % - установленный размер премии

Базовый размер премии в расчетном периоде равен 10 000 рублей, соответственно размер премии будет равен 10 000 x 96 % = 9 600 рублей. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к установленной в расчетном периоде базовой премиальной выплате. Процент устанавливается по итогам предыдущего квартала и действует в течение всего последующего квартала до установления нового размера в процентном соотношении.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЕ

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Критерии оценки показателя	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность предоставления информации	Единица измерения	Оценка показателей в баллах	Отделы (сектора не входят), к которым применим этот показатель <*>
ОТДЕЛ «ЦЕНТР ОБРАБОТКИ ВЫЗОВОВ – 112» и ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА							
1.	Своевременное информирование и предоставление сведений о экстренных происшествиях руководству и взаимодействующим учреждениям	Своевременность предоставления	Отчет начальников отделов	Ежеквартально	баллы	Отсутствие – 15 баллов; Наличие – 0 баллов	Отдел «Центр обработки вызовов-112», дежурно-диспетчерская служба Правительства Ленинградской области
2.	Количество обоснованных претензий от заявителей и служб	Наличие (отсутствие) в данном периоде	Отчет начальника отдела	Ежеквартально	баллы	20 – отсутствие обоснованных претензий (жалоб); 0-наличие обоснованных претензий (жалоб)	Отдел «Центр обработки вызовов-112», дежурно-диспетчерская служба Правительства Ленинградской области
3.	Своевременность предоставления,	Своевременность предоставления	Отчет начальника отдела	Ежеквартально	баллы	Отсутствие – 15 баллов;	Отдел «Центр обработки вызовов-112», дежурно-

	корректировки графиков работы и таблицей учета рабочего времени (контроль соблюдения нормы рабочего времени)	документов и внесения изменений				Наличие – 0 баллов	диспетчерская служба Правительства Ленинградской области
Итого:							50 баллов

Пояснения: 50 баллов - максимально возможное количество за выполнение всех критериев. Это 100 % от установленной базовой премиальной выплаты. Соответственно 1 балл = 2 %. Количество набранных баллов умножается на 2 % и получается размер премии в процентах.

Например: 48 баллов x 2 % = 96 % - установленный размер премии

Базовый размер премии в расчетном периоде равен 10 000 рублей, соответственно размер премии будет равен 10 000 x 96 % = 9 600 рублей. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к установленной в расчетном периоде базовой премиальной выплате. Процент устанавливается по итогам предыдущего квартала и действует в течение всего последующего квартала до установления нового размера в процентном соотношении.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ГОДОВЫЕ по УЧРЕЖДЕНИЮ

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Критерии оценки показателя	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя	Периодичность представления информации	Единица измерения	Оценка показателей в баллах
1.	Наличие (отсутствие) в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и (или) его должностных лиц, вступивших в законную силу и предусматривающих полное или частичное удовлетворение исковых требований о взыскании	Отсутствие случаев судебных решений	Отчет начальника учреждения по итогам работы учреждения	Ежегодно	баллы	Отсутствие нарушения – 20 баллов Наличие нарушения – 0 баллов
2.	Своевременное размещение актуальной информации о плановой и фактической деятельности учреждения (www.bus.gov.ru)	Отсутствие нарушения сроков и порядка размещения информации	Отчет начальника учреждения по итогам работы учреждения	Ежегодно	баллы	Отсутствие нарушения – 20 баллов Наличие нарушения – 0 баллов
3.	Доля стоимости заключенных контрактов у единственного	Количество заключенных контрактов в % за отчетный	Отчет начальника учреждения по итогам работы учреждения	Ежегодно	баллы	До 8% - 10 баллов; свыше 8% -

поставщика в общей стоимости	период у единственного поставщика			0 баллов
Итого:				50 баллов

Пояснения: 50 баллов - максимально возможное количество за выполнение всех критериев. Это 100 % от установленной базовой премиальной выплаты. Соответственно 1 балл = 2 %. Количество набранных баллов умножается на 2 % и получается размер премии в процентах.

Например: 48 баллов x 2 % = 96 % - установленный размер премии

Базовый размер премии в расчетном периоде равен 10 000 рублей, соответственно размер премии будет равен $10\ 000 \times 96\ \% = 9\ 600$ рублей.

Размер премии устанавливается в процентном соотношении к установленной в расчетном периоде базовой премиальной выплате. Процент устанавливается по итогам предыдущего квартала и действует в течение всего последующего квартала до установления нового размера в процентном соотношении.