

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ГУСП)

П Р И К А З

« 14 » июля 2014 г.

№ 41

Москва

**О совершенствовании порядка выплаты премии за основные
результаты работы гражданскому персоналу Службы
специальных объектов при Президенте Российской Федерации
и подведомственных ей федеральных казенных учреждений**

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909), п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить:

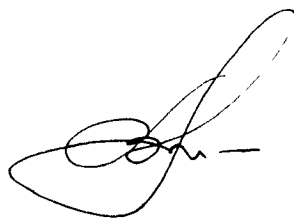
Целевые показатели эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей этих организаций и подразделений (приложение № 1 к настоящему приказу);

Условия премирования руководителей образовательных организаций, подведомственных Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации (приложение № 2 к настоящему приказу);

Порядок оценки эффективности деятельности гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений в целях определения размеров премии за основные результаты работы и порядка ее выплаты (приложение № 3 к настоящему приказу).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника Финансово-экономического управления Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации.

Начальник
Главного управления



В.В. Меньщиков

Приложение № 1
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 14 июля 2014 г. № 41

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности образовательных организаций,
подведомственных Службе специальных объектов при Президенте
Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и
подразделений культуры Службы специальных объектов
при Президенте Российской Федерации и критерии оценки
эффективности и результативности работы руководителей
этих организаций и подразделений

I. В отношении общеобразовательных организаций,
подведомственных Службе специальных объектов
при Президенте Российской Федерации

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности общеобразовательных организаций	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей общеобразовательных организаций в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности общеобразовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)	10
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления и повышение информационной открытости управления общеобразовательной организацией (наличие сформированных коллегиальных органов управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей; наличие официального сайта общеобразовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», размещение на нем информации о деятельности общеобразовательной организации)	10
3.	Реализация программ дополнительного образования на базе общеобразовательной организации (охват обучающихся в процентах от общего количества)	10

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности общеобразовательных организаций	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей общеобразовательных организаций в баллах (максимально возможное)
	занятиями по дополнительным образовательным программам; количество образовательных программ дополнительного образования детей). Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (отсутствие обоснованных жалоб на низкое качество предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования)	
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (наличие количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся, уменьшение количества правонарушений, допущенных обучающимися)	10
5.	Реализация социально-культурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	10
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий; принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий; создание условия для организации медицинского обеспечения; школьное питание)	10
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха, соревнований, наличие спортивных секций)	10
8.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в общеобразовательной организации (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда; проведение мероприятий по антитеррористической защите образовательной организации; подготовка в области безопасности жизнедеятельности)	10
9.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	10
10	Успеваемость обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	10
	Периодичность – ежеквартально	100

**II. В отношении дошкольных образовательных организаций,
подведомственных Службе специальных объектов
при Президенте Российской Федерации**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей дошкольных образовательных организаций в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности дошкольной образовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)	10
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления и повышение информационной открытости управления дошкольной образовательной организацией (наличие сформированных коллегиальных органов управления, отражающих интересы детей и их родителей; наличие официального сайта дошкольной образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», размещение на нем информации о деятельности дошкольной образовательной организации; своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний)	20
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий; создание условий для организации медицинского обеспечения; питание, обеспечение двигательной нагрузки воспитанников во время длительного пребывания в дошкольной образовательной организации; снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с муниципальным, число дней, пропущенных детьми по болезни, не включая детей-инвалидов)	20
4.	Наличие функционирующих групп и количество воспитанников в них	10
5.	Организация физкультурно-оздоровительной работы (создание условий для занятий физической культурой, проведения содержательного и активного отдыха, соревнования)	15

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей дошкольных образовательных организаций в баллах (максимально возможное)
6.	Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	15
7.	Реализация социально-культурных проектов (количество проведенных утренников и по какой тематике)	10
	Периодичность – ежеквартально	100

III. В отношении медицинских подразделений Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации

1. В отношении медицинских подразделений Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей медицинских подразделений в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности медицинского подразделения требованиям законодательства Российской Федерации в сфере здравоохранения (отсутствие предписаний надзорных органов)	10
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи	10
3.	Укомплектованность врачебным персоналом (в процентах от штатной численности)	5
4.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в процентах от штатной численности)	5
5.	Охват диспансеризацией граждан, в том числе отдельно военнослужащих, находящихся на медицинском обеспечении в медицинском подразделении. Количество лиц (в процентах от общего количества граждан определенных групп населения, подлежащих обязательной диспансеризации в соответствии с законодательством Российской Федерации, закончивших в отчетном	10

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей медицинских подразделений в баллах (максимально возможное)
	периоде: первый этап диспансеризации, второй этап диспансеризации)	
6.	Положительные результаты экспертизы качества медицинской помощи	10
7.	Предложения медицинского подразделения по оптимизации оказания гражданам медицинской помощи, реализованные в отчетном периоде	10
8.	Выполнение планов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	5
9.	Соблюдение установленного порядка ведения медицинской документации, обеспечение учета и хранения документации, в том числе бланков строгой отчетности	5
10.	Своевременное представление отчетности (в том числе статистической)	10
11.	Результаты контроля в сфере охраны здоровья, в том числе осуществления в отчетном периоде внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	10
12.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	5
13.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	5
	Периодичность - ежеквартально	100

2. В отношении медицинских подразделений Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных и стационарных условиях

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей медицинск их подразделений в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности медицинского подразделения требованиям законодательства Российской Федерации в сфере здравоохранения (отсутствие предписаний надзорных органов)	10

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей медицинск их подразделений в баллах (максимально возможное)
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи	10
3.	Коэффициент выполнения функции врачебной должности (соотношение за отчетный период фактического числа посещений к плановому, нормативному числу посещений)	5
4.	Средние сроки пребывания больного на койке ¹	5
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (в процентах от штатной численности)	5
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в процентах от штатной численности)	5
7.	Охват диспансеризацией граждан, в том числе отдельно военнослужащих, находящихся на медицинском обеспечении в медицинском подразделении. Количество лиц (в процентах от общего количества граждан определенных групп населения, подлежащих обязательной диспансеризации в соответствии с законодательством Российской Федерации, закончивших в отчетном периоде: первый этап диспансеризации, второй этап диспансеризации)	10
8.	Положительные результаты экспертизы качества медицинской помощи	10
9.	Предложения медицинского подразделения по оптимизации оказания гражданам медицинской помощи, реализованные в отчетном периоде	10
10.	Выполнение планов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	5
11.	Соблюдение установленного порядка ведения медицинской документации, обеспечение учета и хранения документации, в том числе бланков строгой отчетности	5
12.	Своевременное представление отчетности (в том числе статистической)	5
13.	Результаты контроля в сфере охраны здоровья, в том числе осуществления в отчетном периоде внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	5

¹ При отсутствии данных о нормативах деятельности стационара принимаются значения среднегодовой занятости койки - 330 дней, средних сроков лечения 12,1 дней и оборота койки - 27,3 больных за год.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей медицинских подразделений в баллах (максимально возможное)
14.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	5
15.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	5
	Периодичность - ежеквартально	100

IV. В отношении научных подразделений Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности научных подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей научных подразделений в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности научного подразделения требованиям законодательства Российской Федерации в сфере науки	10
2.	Выполнение плана научно-исследовательских работ	20
3.	Полнота выполнения текущих поручений Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации	10
4.	Своевременное представление отчетности (в том числе статистической)	10
5.	Выполнение по поручению Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации функции государственного заказчика по проведению научно-исследовательских работ, связанных с техническим перевооружением специальных объектов, а также по закупке и поставке продукции для федеральных государственных нужд	15
6.	Обоснованность и качество подготовленных предложений о размещении государственного оборонного заказа на научно-исследовательские работы	15
7.	Отсутствие замечаний по осуществлению научно-технической деятельности со стороны Научно-технического совета Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации	10

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности научных подразделений	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей научных подразделений в баллах (максимально возможное)
8.	Укомплектованность научного подразделения научными кадрами	10
	Периодичность - ежеквартально	100

V. В отношении подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности подразделений культуры	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей подразделений культуры в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности подразделения культуры требованиям законодательства Российской Федерации в сфере культуры (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)	10
2.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных подразделением культуры, из них доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности (проценты от общего числа проведенных мероприятий) по сравнению с предыдущим отчетным периодом (в процентном отношении)	15
3.	Количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим отчетным периодом (в процентном отношении)	15
4.	Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим отчетным периодом (в процентном отношении)	15
5.	Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (в процентном отношении)	10
6.	Наличие официального сайта подразделения культуры в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	10

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности подразделений культуры	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей подразделений культуры в баллах (максимально возможное)
7.	Количество посещений официального сайта подразделения культуры в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (единиц)	10
8.	Объем средств от оказанных платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тысяч рублей)	5
9.	Количество сотрудников подразделения культуры, прошедших в отчетном периоде повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек)	10
	Периодичность - ежеквартально	100

Примечание к настоящему приложению:

В случае, если организацией (подразделением) в отчетном периоде деятельность, для оценки эффективности которой установлен показатель эффективности, по объективным причинам не осуществлялась, при определении общего количества баллов, набранных за указанный период, учитывается максимально возможное количество баллов, установленное по указанному показателю.

Целевые показатели эффективности деятельности медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителей этих подразделений применяются при условии замещения должностей руководителей лицами из числа гражданского персонала.

Приложение № 2
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 14 июля 2014 г. № 41

УСЛОВИЯ
премирования руководителей образовательных организаций,
подведомственных Службе специальных объектов при Президенте
Российской Федерации, медицинских, научных подразделений
и подразделений культуры Службы специальных объектов
при Президенте Российской Федерации

I. Общие положения

1. Условия премирования руководителей образовательных организаций, подведомственных Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации разработаны в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р¹, в целях заинтересованности руководителей этих организаций и подразделений в повышении эффективности деятельности возглавляемых ими организаций (подразделений)².

2. Премирование руководителей организаций (подразделений) в соответствии с настоящими Условиями осуществляется с 1 января 2015 года, при этом размер премии, подлежащей выплате в первом квартале 2015 года, определяется по результатам деятельности организации (подразделения) и руководителя организации (подразделения) в четвертом квартале 2014 года.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909.

² Руководители образовательных организаций, подведомственных Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации далее именуются – руководители организаций (подразделений).

II. Порядок определения и пересмотра премиального фонда

3. Размер премиального фонда утверждается на текущий финансовый год приказом Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации¹.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования федерального бюджета, централизованные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующих категорий работников организаций (подразделений).

4. При определении размера премиального фонда учитываются установленный размер оклада руководителя организации (подразделения), результаты деятельности организации (подразделения) за отчетный период, размер фонда оплаты труда организации (подразделения).

5. Размер премиального фонда за отчетный период пересматривается при выявлении нарушений уставной деятельности, наложении на руководителя организации (подразделения) административных наказаний, неисполнении целевых показателей работы организации (подразделения).

Неиспользованные средства премиального фонда перераспределяются Службой и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данных организаций (подразделений) и (или) на премирование руководителей организаций (подразделений) и (или) на стимулирующие выплаты работникам других организаций (подразделений).

III. Условия премирования

6. Руководитель организации (подразделения) премируется по итогам работы за отчетный квартал календарного года (в первом квартале 2015 года – по результатам деятельности организации (подразделения) и руководителя в четвертом квартале 2014 года).

7. Премирование руководителя организации (подразделения) производится по результатам оценки итогов работы организации (подразделения) за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации (подразделения), личного вклада руководителя организации (подразделения) в осуществление основных задач и функций, определенных уставом (положением) организации (подразделения), а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

¹ Служба специальных объектов при Президенте Российской Федерации далее именуется – Служба.

8. Целевые показатели эффективности деятельности организации (подразделения) и критерии оценки эффективности работы руководителя организации (подразделения) установлены главами I-V приложения № 1 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений».

9. Оценку эффективности работы руководителя организации (подразделения) на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности организации (подразделения) осуществляют специальные комиссии в соответствии с пунктами 10, 11 приложения № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений».

10. При увольнении руководителя организации (подразделения) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия выплачивается за фактически отработанное время.

11. Руководителю организации (подразделения) снижается размер премии в текущем квартале в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя организации (подразделения) в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

выявления в организации (подразделении) нарушений правил пожарной безопасности в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности, требований законодательства Российской Федерации, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля за отчетный период или

за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя организации (подразделения) в период, когда были допущены указанные нарушения.

IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей и размеры премирования

12. Премирование руководителя организации (подразделения) за отчетный квартал осуществляется в следующем порядке.

Комиссии, указанные в пункте 9 настоящих Условий, определяют в порядке, регламентированном пунктом 11 приложения № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений», степень выполнения целевых показателей за отчетный период которая оценивается процентом от общего количества баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей, размер премии руководителя организации (подразделения) за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленной для данного периода.

При начислении комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя организации (подразделения) снижается в пропорциях, установленных пунктом 13 настоящих Условий.

13. Размер премии руководителя организации (подразделения) определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный квартал:

Количество баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от утвержденного годового премиального фонда в расчете на квартал)
100-95	100
94-90	95
89-85	90
84-80	80
79-75	75
74-70	70
69-65	65
64-60	60
менее 60	0

14. В случае невыполнения установленной нормы рабочего времени в отчетном квартале итоговая сумма премии определяется с учетом коэффициента фактически отработанного времени ($K_{рв}$), указанного в пункте 12 приложения № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений».

Приложение № 3
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 14 июля 2014 г. № 41

ПОРЯДОК
оценки эффективности деятельности гражданского
персонала Службы специальных объектов при Президенте
Российской Федерации и подведомственных ей федеральных
казенных учреждений в целях определения размеров премии
за основные результаты работы и порядка ее выплаты

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р¹, Положением о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений, утвержденным приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31², и определяет порядок

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909.

² Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 11 сентября 2008 г., регистрационный № 12266) с изменениями, внесенными приказами Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 19 октября 2010 г. № 37 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений, утвержденное приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Минюсте России 1 декабря 2010 г., регистрационный № 19092), от 24 декабря 2010 г. № 48 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19712), от 30 мая 2011 г. № 25 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Минюсте России 28 июня 2011 г., регистрационный № 21211), от 20 сентября 2011 г. № 39 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Минюсте России 10 ноября 2011 г., регистрационный № 22271), от 2 июля 2012 г. № 53 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 7 августа 2012 г., регистрационный № 25134), от 20 сентября 2012 г. № 77 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 29 ноября 2012 г., регистрационный № 25974) и от 30 сентября 2013 г. № 62 «О внесении изменений в Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 29 ноября 2013 г., регистрационный № 30506).

оценки эффективности деятельности гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации¹ и подведомственных ей федеральных казенных учреждений (далее – работники) в целях определения размеров премии за основные результаты работы (далее – премия) и порядка ее выплаты.

Размер премии в соответствии с настоящим Порядком определяется и выплачивается с 1 января 2015 года, при этом размер премии, подлежащей выплате в первом квартале 2015 года, определяется по результатам деятельности работника в четвертом квартале 2014 года.

2. Для оценки эффективности деятельности работников работодателями (Службой, начальниками структурных подразделений Службы, имеющими право издания приказов по личному составу, руководителями подведомственных Службе федеральных казенных учреждений) устанавливаются:

конкретные показатели эффективности деятельности (не менее 6) по каждой должности работника (профессии рабочего), учрежденной в Службе, на основании утвержденных функциональных (должностных) обязанностей, соответствующих квалификационным требованиям и характеристикам, установленным по должностям работников (профессиям рабочих) в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих;

стоимость каждого показателя эффективности деятельности в баллах и общее количество баллов по всем показателям, установленным по должности работника (профессии рабочего).

3. В целях применения в структурных подразделениях (подразделениях) Службы и подведомственных ей федеральных казенных учреждениях единых подходов к оценке эффективности и результативности деятельности по одноименным должностям работников (профессиям рабочих) в Службе разрабатывается примерный перечень рекомендуемых к установлению показателей и критериев оценки эффективности и результативности работы по каждой должности работника (профессии рабочего), который утверждается начальником Службы.

На основе примерного перечня работодателями разрабатываются и утверждаются конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, адаптированные к специфике деятельности структурного подразделения (подразделения) Службы, подведомственного ей федерального казенного учреждения, и отдельных должностей работников

¹ Служба специальных объектов при Президенте Российской Федерации далее именуется – Служба.

(профессий рабочих) этих подразделений (учреждений). Общее количество баллов для критериев оценки эффективности деятельности работника во всех случаях должно соответствовать максимально возможному количеству баллов для оценки показателей эффективности по каждой должности работника (профессии рабочего), установленных в пункте 7 настоящего Порядка.

4. По мере разработки и утверждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для определения размера премии и условий осуществления ее выплаты с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляются соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

II. Бальная система критериев оценки показателей эффективности деятельности работников

5. Бальная система критериев оценки показателей эффективности деятельности работников включает:

а) предельное количество баллов, предусмотренных для оценки каждого показателя эффективности деятельности и наличие таких показателей (не менее 6 по каждой должности работника (профессии рабочего));

б) максимально возможное количество баллов, предусмотренных для оценки показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего);

в) максимально возможное количество баллов, предусмотренных для оценки показателей эффективности деятельности по учрежденным в Службе и подведомственным ей образовательных организациях должностям работников (профессиям рабочих) по следующим категориям:

педагогические работники общеобразовательных организаций, подведомственных Службе;

педагогические работники дошкольных образовательных организаций, подведомственных Службе;

работники подразделений культуры Службы;

научные работники научных подразделений Службы;

медицинские работники медицинских подразделений Службы (в том числе отдельно по должностям: врачей, младшего медицинского персонала, среднего медицинского (фармацевтического) персонала);

остальные должности работников (профессии рабочих);

г) стоимость (в рублях) одного балла для установления размера премии соответствующим категориям работников, указанным в подпункте «в» настоящего пункта;

д) порядок и периодичность оценки эффективности деятельности работников и оформления результатов ее оценки.

6. Предельное количество баллов, предусмотренных для оценки каждого показателя эффективности деятельности, и перечень таких показателей по каждой должности работника (профессии рабочего), учрежденной в структурном подразделении (подразделении) Службы и подведомственном ей федеральном казенном учреждении, устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном в пунктах 2-4 настоящего Порядка.

7. Максимально возможное количество баллов, предусмотренных для оценки показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего), в зависимости от размера должностного оклада (тарифной ставки) установлено в нижеприведенной таблице:

Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в Службе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Максимально возможное количество баллов для оценки показателей эффективности по каждой должности работника (профессии рабочего)	Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в Службе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Максимально возможное количество баллов для оценки показателей эффективности по каждой должности работника (профессии рабочего)
3320	20	6620	36
3440	20	7000	36
3580	21	7110	38
3820	21	7380	38
3960	23	7620	40
4080	23	7730	40
4460	25	8280	42
4840	25	8380	42
5090	26	8520	44
5220	26	8900	44
5350	28	9000	46
5470	28	9150	46
5730	30	9280	48
5840	30	9530	48
5990	32	9640	50
6370	32	10160	50
6470	34	10800	50
6490	34	-	-

Примечание:

изменения установленных в настоящей таблице максимально возможного количества баллов для оценки показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего) осуществляется на основании мотивированного ходатайства начальника Службы.

8. Максимально возможное количество баллов, предусмотренных для оценки показателей эффективности деятельности по учрежденным в Службе и подведомственных ей федеральным казенным учреждениям должностям работников (профессиям рабочих), по категориям работников, указанным в подпункте «в» пункта 5 настоящего Порядка, предназначено для последующего установления стоимости (в рублях) одного балла и определяется начальником Службы по соответствующим категориям работников:

Размеры окладов, установленные по учрежденным в Службе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество должностей работников (профессий рабочих), учрежденных штатными расписаниями Службы и подведомственных ей федеральных казенных учреждений	Максимально возможное количество баллов для оценки показателей эффективности по каждой должности работника (профессии рабочего)	Максимально возможное количество баллов для оценки показателей эффективности по учрежденным должностям работников (профессиям рабочих)
1	2	3	4 = 2x3

Примечание:

в графе 2 таблицы указывается количество должностей работников (профессий рабочих) по соответствующим категориям, учрежденных в Службе и в подведомственных ей федеральных казенных учреждениях, по которым установлены оклады в размерах, указанных в графе 1 таблицы. Если в разрешенных случаях работники Службы замещают воинские должности, эти должности также подлежат указанию в графе 2 таблицы с соответствующими пояснениями в примечании. Перед заполнением строк графы 2 таблицы необходимо сгруппировать должности работников (профессии рабочих) по установленным для них размерам окладов (тарифных ставок).

Максимальное количество баллов, определенное в соответствии с настоящим пунктом, подлежит пересмотру в случае сокращения (увеличения) количества учрежденных в Службе и в подведомственных ей федеральных казенных учреждениях должностей работников (профессий рабочих).

9. Стоимость (в рублях) одного балла для установления размеров премии зависит от объема денежных средств, утвержденных на год на эту выплату начальником Службы по соответствующим категориям работников, указанным в подпункте «в» пункта 5 настоящего Порядка, и максимально возможного количества баллов, предусмотренных для оценки показателей эффективности деятельности по категориям работников.

Объем годовых денежных средств на выплату премий соответствующим категориям работников устанавливается с учетом целевых годовых бюджетных ассигнований, выделенных в установленном порядке на реализацию мероприятий по повышению оплаты труда определенных категорий работников в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹.

Стоимость одного балла определяется путем деления годового объема денежных средств, утвержденных на выплату премии начальником Службы (в рублях), на 12 месяцев и на максимально возможное количество баллов, предусмотренных для оценки степени выполнения показателей эффективности деятельности по учрежденным в Службе должностям работников (профессиям рабочих) соответствующих категорий.

Исходя из положений пунктов 7 и 8 настоящего Порядка и численности должностей работников (профессий рабочих) по соответствующим категориям, учрежденных в каждом подразделении Службы и в федеральном казенном учреждении, подведомственном Службе, определяется объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплату премии в каждом структурном подразделении (подразделении) Службы и подведомственном ей федеральном казенном учреждении.

В течение календарного года по решению начальника Службы стоимость одного балла пересматривается в связи с перераспределением денежных средств на конкретные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, наличием остатка целевых средств.

III. Порядок и периодичность оценки эффективности деятельности работников и оформление результатов оценки

10. Для оценки степени выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных Службе, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы, эффективности деятельности работников Службы и подведомственных ей федеральных казенных учреждениях, подготовки предложений по выплате руководителям и работникам премии создаются специальные комиссии:

комиссия Службы;

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2334.

комиссии структурных подразделений Службы, начальники которых имеют право издания приказов по личному составу;

комиссии образовательных организаций, подведомственных Службе.

Комиссии создаются с участием соответствующего представительного органа работников. Персональный состав комиссий утверждается приказом работодателя.

11. Эффективность деятельности образовательных организаций, подведомственных Службе, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы, а также эффективность деятельности работников определяется комиссиями один раз в квартал (по итогам работы за квартал) на основании:

отчетов о выполнении целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных Службе, за отчетный период, представляемых руководителями этих организаций к 1 числу месяца, следующего за отчетным кварталом;

отчетов о выполнении подчиненными работниками целевых показателей эффективности деятельности, установленных по замещаемым ими должностям, за отчетный период, представляемых руководителями соответствующих подразделений к 1 числу месяца, следующего за отчетным кварталом.

Результаты экспертной оценки степени выполнения работниками целевых показателей эффективности деятельности, оформленные комиссиями в итоговых оценочных ведомостях (приложение к настоящему Порядку), утверждаются на заседаниях комиссий не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

IV. Порядок определения размеров премии

12. Работники премируются (за исключением руководителей образовательных организаций, подведомственных Службе, руководителей медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы, премирование которых осуществляется в порядке, установленном в приложении № 2 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений») по итогам работы за отчетный квартал (в первом квартале 2015 года – по результатам их деятельности в четвертом квартале 2014 года).

Результаты экспертной оценки степени выполнения работниками целевых показателей эффективности деятельности за отчетный квартал отражаются комиссией в итоговой оценочной ведомости (пункты 10, 11 настоящего Порядка).

Размер премии (РП) по итогам работы в отчетном периоде определяется по формуле:

$$РП = К_{ст} \times К_{ф} \times К_{рв}$$

где:

$К_{ст}$ – стоимость (в рублях) одного балла по соответствующей категории работников;

$К_{ф}$ – количество набранных работником баллов по результатам деятельности в отчетном квартале;

$К_{рв}$ – коэффициент фактически отработанного рабочего времени в отчетном периоде по табелю учета рабочего времени, который определяется по формуле:

$$К_{рв} = \frac{\Phi_{рв}}{Н_{рв}}$$

где:

$Н_{рв}$ – количество рабочих дней, предусмотренных производственным календарем в отчетном квартале;

$\Phi_{рв}$ – количество дней, фактически отработанных работником в отчетном периоде, по табелю учета рабочего времени.

Работники премируются на основании приказов работодателя.

В случае, если количество баллов, полученных работником в результате экспертной оценки степени выполнения им целевых показателей эффективности деятельности за отчетный квартал составит менее 50 процентов от максимально возможного количества баллов, установленных для оценки показателей эффективности деятельности по замещаемой им должности работника (профессии рабочего), работник в текущем квартале к премированию не представляется.

13. Работодатель принимает решения (в том числе по представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) о снижении размера премии или о непредставлении работника к премированию в случаях нарушения работником трудовой и исполнительской дисциплины, внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности.

Работнику снижается размер премии в текущем квартале в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

14. Перечисленные в настоящем Порядке условия премирования уточняются и конкретизируются в положениях о премировании работников, разрабатываемых в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации в Службе, структурных подразделениях Службы, подведомственных Службе федеральных казенных учреждениях, которые подлежат согласованию с соответствующими представительными органами работников.

Приложение

к Порядку оценки эффективности деятельности гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений в целях определения размеров премии за основные результаты работы и порядка ее выплаты

Рекомендуемый образец

(наименование учреждения (подразделения))

ИТОГОВАЯ ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ

для выплаты премии за основные результаты работы в период с _____ по _____ 20__ года
(месяц) (месяц)

по итогам оценки показателей эффективности деятельности

в _____ 20__ года
(отчетный квартал)

№ п/п	ФИО работника	Занимаемая должность работника (профессия рабочего)	Размер должностного оклада, тарифной ставки (в рублях)	Максимально возможное количество баллов	Количество набранных баллов	Стоимость одного балла (в рублях)	Коэффициент фактически отработанного рабочего времени	Сумма премии в рублях
	2	3	4	5	6	7	8	9
1								

Председатель комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь комиссии

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Примечания:

1. Итоговая оценочная ведомость образовательной организации, подведомственной Службе, состоит из двух разделов: в первый раздел включаются педагогические работники, а во второй раздел - все остальные работники образовательной организации.

Итоговая оценочная ведомость медицинского подразделения Службы состоит из двух разделов:

первый раздел, в который включаются медицинские работники, состоит из двух подразделов: в первый подраздел включаются врачи, во второй подраздел - средний медицинский (фармацевтический) и младший медицинский персонал;

во второй раздел включаются все остальные работники медицинского подразделения.

Итоговая оценочная ведомость научного подразделения Службы состоит из двух разделов: в первый раздел включаются научные сотрудники, а во второй раздел - все остальные работники научного подразделения.

В итоговой оценочной ведомости Службы (структурного подразделения Службы, в состав которого входят подразделения культуры), работники подразделения культуры указываются в отдельном разделе.

2. В графе 4 указываются размеры должностного оклада (тарифной ставки), установленного по замещаемой должности работника (профессии рабочего) в приложении № 2 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений».

3. В графе 7 указывается стоимость одного балла, определенная в порядке, указанном в пункте 9 приложения № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений», по должности работника (профессии рабочего), отнесенной к соответствующей категории.

4. В графе 9 указывается сумма премии в рублях, определяемая путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла (в рублях) и на коэффициент фактически отработанного рабочего времени.