



**Министерство труда и социальной защиты населения
Забайкальского края**

ПРИКАЗ

« 19 » июня 2023 г.

№ 862

г. Чита

**О внесении изменений в приложение № 6 и 8 к Положению об оплате
труда руководителей государственных учреждений социального
обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их
заместителей и главных бухгалтеров**

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее – Министерство), утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, в связи с возникшей необходимостью, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложение № 6 и 8 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 4 марта 2020 года № 301 (с изменениями, внесенными приказами Министерства от 13 мая 2020 года № 600, от 11 ноября 2020 года № 1274, от 25 февраля 2021 года № 355, от 11 октября 2022 года № 1484, от 8 декабря 2022 года № 1823, от 9 февраля 2023 года № 171).

2. Настоящий приказ распространить на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2023 года.

3. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>), на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (<https://minsoc.75.ru>).

4. Отделу организационной работы Министерства (Белимова А.В.) довести настоящий приказ до руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, отдела кадров, управления демографии, семьи и детства, отдела планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений, отдела исполнения бюджета и бюджетной отчетности, отдела по работе с гражданами пожилого возраста и инвалидами, отдела сопровождения деятельности поставщиков социальных услуг.

И.о. министра



Е.В.Нижегородцева

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом Министерства труда и
социальной защиты населения
Забайкальского края
от « 19 » июня 2023 года № 862

**Изменения,
которые вносятся в приложение № 6 к Положению об оплате труда
руководителей государственных учреждений социального обслуживания
и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных
бухгалтеров, утвержденному приказом Министерства труда и
социальной защиты населения Забайкальского края от 4 марта 2020
года № 301**

УТВЕРЖДЕНЫ

1. Приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному указанным приказом, изложить в следующей редакции:

Изменения,

которые вносятся в приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 4 марта 2020 года № 301

УТВЕРЖДЕНЫ

1. Приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному указанным приказом, изложить в следующей редакции:

Изменения,

которые вносятся в приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 4 марта 2020 года № 301

УТВЕРЖДЕНЫ

1. Приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному указанным приказом, изложить в следующей редакции:

Изменения,

которые вносятся в приложение № 6 к Положению об оплате труда

УТВЕРЖДЕНЫ

«Приложение № 6
к Положению об оплате труда
руководителей государственных
учреждений социального обслуживания
и занятости населения Забайкальского края,
их заместителей и главных бухгалтеров

**Перечень показателей эффективности деятельности
государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края
и критерии оценки результативности работы их руководителей**

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|---|--|---------------|------------------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| РАЗДЕЛ 1 «Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, комплексные центры социального обслуживания населения, оказывающие социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей» | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | | | | |
| 1.1 | выполнение государственного задания с учетом допустимого (возможного) отклонения от установленных показателей объема оказания государственных услуг (выполнения работ), в пределах которых государственное задание считается выполненным | % | 98 | выполнение в объеме не ниже 90 %; | 10 определяется пропорционально достигнутому значению | Ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания |
| 1.2 | удовлетворенность получателей социальных | % | 90 | при значении показателя 90 | 10 | предоставля |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|---|---------------|---|---|-------------------|--|
| | услуг качеством, доступностью предоставления социальных услуг и отсутствие обоснованных жалоб граждан на деятельность учреждения, в том числе от сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию учреждения) | | | % и более – хороший уровень; отсутствие жалоб; при значении показателя от 65 % до 90 % – удовлетворительный уровень; отсутствие жалоб при значении показателя менее 65 % – неудовлетворительный уровень; наличие (отсутствие) жалоб | 5 0 | ют отделы Министерства ва |
| 1.3 | Предоставление информационных материалов о деятельности учреждения для публикации на официальном сайте Министерства/ведение социальных сетей | количество | Еженедельно 3 информационных материалов | Еженедельно 3 и более информационных материалов; меньше 5 материалов в месяц; меньше 1 материала в месяц | 5 2 0 | предоставляет специалист по связям с общественностью |
| 1.4 | количество самовольных уходов, совершенных воспитанниками учреждения | да/нет | 0 | отсутствие уходов; наличие самовольных уходов от 1 и более | 10 0 | предоставляет отдел координации деятельности и организаций для детей-сирот и |
| 1.5 | Доля воспитанников, занятых в работе кружков (секций) в учреждениях дополнительного образования | Удельный вес | 25% и более | При значении показателя 25 % и более При значении показателя | 5 0 | |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|--------------------|--|-------------------|---|
| | | | | менее 25% | | постинтернатного сопровождения, отдел опеки и попечительства несовершеннолетних |
| 1.6 | Доля детей, охваченных семейными формами устройства (приемная семья, опека, попечительство), усыновление | % | 3 и более | При достижении показателя 3 и более% | 10 | |
| | | | | При достижении показателя до 3% | 3 | |
| | | | | отсутствие устройства | 0 | |
| 1.7 | обеспечение исполнения требований законодательства по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних | да/нет | 0 | отсутствие правонарушений | 10 | |
| | | | | наличие правонарушений | 0 | |
| | Итого по пункту 1 | | | | 60 | |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений | | | | | | |
| 2.1 | Своевременность и качество формирования учреждением статистической, бухгалтерской отчетности, сведений, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения согласно приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность. Размещение актуальной информации на официальном сайте bus.gov.ru и в программном комплексе | да/нет | не устанавливается | отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет. при своевременном | 10 | предоставляют отделы Министерства |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|----------|--|------------------|---------------------|---|-------------------------------|---|
| | | | | | | |
| 2.3 | Выполнение показателя эффективности расходов | да/нет | не устанавливается | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности Снижение значения просроченной кредиторской задолженности Сохранение значения просроченной кредиторской задолженности Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности | 10 5 2 0 | предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности |
| 2.4 | Предоставление информации в ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края о наличии вакансий | | Не устанавливается | Предоставление подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края | 15 | Предоставляет отдел кадров |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|------------------|--|--|--|
| | | | | Предоставление не подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края | -15 | |
| | Итого по пункту 2: | | | | 40 | |
| x | ВСЕГО | x | x | x | 100 | x |
| РАЗДЕЛ 2 «Государственные учреждения социального обслуживания, оказывающие социальные услуги детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, кроме центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, комплексных центров социального обслуживания населения, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей» | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | | | | |
| 1.1 | выполнение государственного задания с учетом допустимого (возможного) отклонения от установленных показателей объема оказания государственных услуг (выполнения работ), в пределах которых государственное задание считается выполненным | % | 95 | выполнение в объеме не ниже 95 %; | 15 определяется пропорционально достигнутому значению | ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания |
| 1.2 | удовлетворенность получателей социальных услуг качеством, доступностью | % | 90 | при значении показателя 90 % и более – хороший уровень; отсутствие жалоб; | 15 | предоставляют отделы Министрест |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|---|---------------|--|---|---------------------|--|
| | предоставления социальных услуг и отсутствие обоснованных жалоб граждан на деятельность учреждения, в том числе от сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию учреждения) | | | при значении показателя от 65 % до 90 % – удовлетворительный уровень; наличие жалоб; при значении показателя менее 65 % – неудовлетворительный уровень; наличие (отсутствии) жалоб | 5 0 | ва |
| 1.3 | Предоставление информационных материалов о деятельности учреждения для публикации на официальном сайте Министерства/ведение социальных сетей | количество | Еженедельно 3 информационных материала | Еженедельно 3 и более информационных материалов; меньше 5 материалов в месяц; меньше 1 материала в месяц | 5 2 0 | предоставляет специалист по связям с общественностью |
| 1.4 | обеспечение исполнения требований законодательства по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних | да/нет | 0 | отсутствие правонарушений наличие правонарушений | 15 0 | предоставляет отдел демографии и семейной политики |
| х | Итого по пункту 1 | х | х | х | 50 55? | х |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений | | | | | | |
| 2.1 | Своевременность и качество формирования учреждением статистической, | да/нет | не устанавливается | отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления | 10 | предоставляют отделы Министерств |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|----------|--|------------------|---------------------|---|-------------------|-----------------------------|
| | бухгалтерской отчетности, сведений, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения согласно приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность. Размещение актуальной информации на официальном сайте bus.gov.ru и в программном комплексе Смарт Бюджет. | | | <p>недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p> <p>при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p> <p>с замечаниями по качеству и достоверности;</p> <p>при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p> | <p>5</p> <p>0</p> | <p>ва</p> |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|--|---------------|--------------------|---|-------------------------------|--|
| 2.2 | выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, в т.ч. по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, эффективность расходования средств | % | 95 | при значении показателя от 95 % и более; при значении показателя от 75 % до 95 %; при значении показателя менее 75 % | 15 10 5 | предоставляет отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений |
| 2.3 | Выполнение показателя эффективности расходов | да/нет | не устанавливается | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности Снижение значения просроченной кредиторской задолженности Сохранение значения просроченной кредиторской задолженности Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности | 10 5 5 0 | предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности |
| 2.4 | Предоставление информации в ГКУ «Краевой центр занятости населения» | | Не устанавливается | Предоставление подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края | 15 | Предоставляет отдел кадров |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|------------------|--|--|--|
| | Забайкальского края о наличии вакансий | | | Предоставление не подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края | -15 | |
| x | Итого по пункту 2 | x | x | x | 50 | x |
| x | ВСЕГО | x | x | x | 100 | x |
| РАЗДЕЛ 3 «Государственные учреждения социального обслуживания, кроме центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних, комплексных центров социального обслуживания населения, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, детям, находящимся в трудной жизненной ситуации» | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | | | | |
| 1.1 | выполнение государственного задания с учетом допустимого (возможного) отклонения от установленных показателей объема оказания государственных услуг (выполнения работ), в пределах которых государственное задание считается выполненным | % | 95 | выполнение в объеме не ниже 95 %; | 15 определяется пропорционально достигнутому значению | ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания |
| 1.2 | удовлетворенность получателей социальных услуг. качеством, доступностью предоставления социальных услуг. | % | 90 | при значении показателя 98 % и более – хороший уровень; | 8 | предоставляют отделы Министерства |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|---|---------------|---|---|---------------------|--|
| | | | | при значении показателя от 97 % до 98 % – удовлетворительный уровень; при значении показателя менее 97 % – неудовлетворительный уровень; | 5 0 | |
| 1.3 | Наличие/отсутствие обоснованных жалоб граждан на деятельность учреждения, в том числе от сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию учреждения) | нет | отсутствует | Отсутствие жалоб Наличие жалоб | 7 0 | предоставляют отделы Министерства |
| 1.4 | Предоставление информационных материалов о деятельности учреждения для публикации на официальном сайте Министерства/ведение социальных сетей | количество | Еженедельно 3 информационных материалов | Еженедельно 3 и более информационных материалов; меньше 5 материалов в месяц; меньше 1 материала в месяц | 5 2 0 | предоставляет специалист по связям с общественностью |
| x | Итого по пункту 1 | x | x | x | 35 | x |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|--------------------|---|-----------------------------|-----------------------------------|
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений | | | | | | |
| 2.1 | Своевременность и качество формирования учреждением статистической, бухгалтерской отчетности, сведений, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения согласно приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность. Размещение актуальной информации на официальном сайте bus.gov.ru и в программном комплексе Смарт Бюджет. | да/нет | не устанавливается | <p>отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p> <p>при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p> <p>с замечаниями по качеству и достоверности;</p> <p>при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт</p> | <p>10</p> <p>5</p> <p>0</p> | предоставляют отделы Министерства |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|--|---------------|--------------------|--|---------------------------------------|--|
| | | | | Бюджет. | | |
| 2.2 | выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, в т.ч. по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, эффективность расходования средств | % | 95 | <p>при значении показателя от 95 % и более;</p> <p>при значении показателя от 75 % до 95 %;</p> <p>при значении показателя менее 75 %</p> | <p>25</p> <p>10</p> <p>5</p> | предоставляет отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений |
| 2.3 | Выполнение показателя эффективности расходов | да/нет | не устанавливается | <p>Отсутствие просроченной кредиторской задолженности</p> <p>Снижение значения просроченной кредиторской задолженности</p> <p>Сохранение значения просроченной кредиторской задолженности</p> <p>Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности</p> | <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>0</p> | предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|---|---|---------------|--------------------|--|--------------------------|---|
| 2.4 | Предоставление информации в ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края о наличии вакансий | | Не устанавливается | Предоставление подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края Предоставление не подтверждено ГКУ «Краевой ЦЗН» Забайкальского края | 15 -15 | Предоставляет отдел кадров и отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений |
| x | Итого по пункту 2 | x | x | x | 65 | x |
| x | ВСЕГО | x | x | x | 100 | x |
| Раздел 4 ГКУ «Краевой центр социальной защиты населения» Забайкальского края | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | | | | |
| 1.1 | выполнение административных регламентов по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением - удовлетворенность качеством государственных услуг, оказываемых учреждением; - отсутствие необоснованного нарушения сроков предоставления государственных услуг, оказываемых учреждением; - отсутствие обоснованных жалоб по | да/нет | не устанавливается | отсутствие замечаний, наличие положительных результатов опроса граждан о качестве и доступности предоставления услуг; наличие замечаний, обоснованных жалоб | 30 снижение на 20 | предоставляют отделы Министерства |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|-----------------------------|--|-----------------------|--|
| | предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением | | | | | |
| 1.2 | удовлетворенность получателей социальных услуг качеством, доступностью предоставления социальных услуг и отсутствие обоснованных жалоб граждан на деятельность учреждения, в том числе от сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию учреждения) | да/нет | не устанавливается | положительные результаты независимой оценки качества предоставления услуг; отсутствие жалоб наличие замечаний при проведении независимой оценки качества предоставления услуг, наличие жалоб | 25 0 | предоставляют отходы Министерства ва |
| 1.3 | Предоставление информационных материалов о деятельности учреждения для публикации на официальном сайте Министерства/ведение социальных сетей | количество | 3 информационных материалов | Еженедельно 3 и более информационных материалов; меньше 5 материалов в месяц; меньше 1 материала в месяц | 15 10 0 | предоставляет специалист по связям с общественностью |
| х | Итого по пункту 1 | х | х | х | 70 | х |
| 3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений | | | | | | |
| 3.1 | своевременность предоставления учреждением статистической, бухгалтерской отчетности, сведений и | да/нет | не устанавливается | отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности, выявления недостоверной отчетности, | 25 | предоставляют отходы Министерства ва |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|---|--|---------------|------------------|---|---|-----------------------------|
| | отчетов согласно приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность и качество | | | плохого качества при своевременном предоставлении отчетности с замечаниями по качеству и достоверности при наличии у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества | 10 0 | |
| 3.2 | размер среднемесячной начисленной заработной платы на уровне не ниже достигнутого в предыдущем году без учета повышения (индексации) размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Забайкальского края | % | 100 | при значении показателя 100 и более при значении показателя менее 100 | 5 количество баллов определяется пропорционально достигнутому значению | сведения учреждения |
| x | Итого по пункту 2 | x | x | x | 30 | x |
| x | ВСЕГО | x | x | x | 100 | x |
| Раздел 5 ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края | | | | | | |
| 1. Основная деятельность учреждений | | | | | | |
| 1.1 | выполнение установленных контрольных | % | 100 | при значении показателя 100; | 15 | предоставля |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|---|---------------|--------------------|--|--|--|
| | показателей по реализации мероприятий по содействию занятости населения | | | при значении показателя менее 100 | количество баллов определяется пропорционально достигнутому значению | ют отделы управления труда и занятости Министерства ва |
| 1.2 | выполнение административных регламентов по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением - удовлетворенность качеством государственных услуг, оказываемых учреждением; - отсутствие необоснованного нарушения сроков предоставления государственных услуг, оказываемых учреждением; - отсутствие обоснованных жалоб по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением | да/нет | не устанавливается | отсутствие замечаний, наличие положительных результатов опроса граждан о качестве и доступности предоставления услуг; наличие замечаний, обоснованных жалоб | 10 -10 | предоставля ют отделы управления труда и занятости Министерства ва |
| 1.3 | выполнение плановых показателей качества заявленных вакансий и качества их описания | % | 100 | при значении показателя 100; | 14 | предоставля ют отделы управления |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|--|--|---------------|-----------------------------|--|--|--|
| | | | | при значении показателя менее 100 | количество баллов определяется пропорционально достигнутому значению | труда и занятости Министерства |
| 1.4 | обеспечение уровня трудоустройства ищущих работу граждан, в том числе инвалидов, с учетом переходящих (оценивается положительная динамика уровня трудоустройства по сравнению с показателями аналогичного периода прошлого года) | % | более 100 | при значении показателя более 100; при значении показателя менее 100; | 30 количество баллов определяется пропорционально достигнутому значению | |
| 1.5 | Предоставление информационных материалов о деятельности учреждения для публикации на официальном сайте Министерства/ведение социальных сетей | количество | 3 информационных материалов | Еженедельно 3 и более информационных материалов; меньше 5 материалов в месяц; меньше 1 материала в месяц | 10 5 0 | предоставляет специалист по связям с общественностью |
| х | Итого по пункту 1 | х | х | х | 79 | х |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений | | | | | | |
| 2.1 | своевременность предоставления | да/нет | не | отсутствие у учреждения | 15 | предоставля |

| № п/п | Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения | Ед. измерения | Целевое значение | Критерии оценки результативности работы руководителя государственного учреждения | Количество баллов | Исходные данные для расчета |
|-------|--|---------------|------------------|---|--|-----------------------------|
| | учреждением статистической, бухгалтерской отчетности, сведений и отчетов согласно приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность и качество | | устанавливается | <p>нарушений сроков сдачи отчетности, выявления недостоверной отчетности, плохого качества;</p> <p>при своевременном предоставлении отчетности с замечаниями по качеству и достоверности;</p> <p>при наличии у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества</p> | <p>10</p> <p>0</p> | ют отделы Министерства |
| 2.2 | размер среднемесячной начисленной заработной платы на уровне не ниже достигнутого в предыдущем году без учета повышения (индексации) размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Забайкальского края | % | 100 | <p>при значении показателя 100 и более;</p> <p>при значении показателя менее 100</p> | <p>6</p> <p>количество баллов определяется пропорционально достигнутому значению</p> | сведения учреждения |
| x | Итого по пункту 2 | x | x | x | 21 | x |
| x | ВСЕГО | x | x | x | 100 | x |

Оценка эффективности деятельности учреждения и его руководителя осуществляется по итогам квартала:

Высокая эффективность деятельности - от 86 до 100 баллов

Средняя эффективность деятельности - от 66 до 85 баллов

Низкая эффективность деятельности - от 65 до 50 баллов

Неэффективная деятельность – от 49 баллов и менее».

Рейтинг учреждений ежеквартально размещается на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (<https://minsoc.75.ru>)

2. В приложении № 8 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденному указанным приказом:

1) Пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. При условии выполнения всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения (100 баллов за квартал) размер премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленных пунктом 4 настоящего Положения».

2) Пункт 7 изложить в следующей редакции:

«7. При выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения менее 100 баллов размер квартальной премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленного пунктом 4 настоящего Положения, пропорционально сумме баллов, соответствующей выполнению целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период».

3) Пункт 7.1 исключить.

4) Пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8. При условии выполнения всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения (100 баллов за квартал) размер премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленных пунктом 4 настоящего Положения».

5) Пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. При выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения менее 100 баллов размер квартальной премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленного пунктом 4 настоящего Положения пропорционально сумме баллов, соответствующей выполнению целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период».

6) Пункт 9.1 исключить.

7) Пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. При условии выполнения всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения (100 баллов за квартал) размер премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленных пунктом 4 настоящего Положения».

8) Пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. При выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения менее 100 баллов размер квартальной премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленного пунктом 4 настоящего Положения пропорционально сумме баллов, соответствующей выполнению целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период».

9) Пункт 12 изложить в следующей редакции:

«12. При условии выполнения всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения (100 баллов за квартал) размер премии определяется исходя из процентов от должностного оклада, установленных пунктом 4 настоящего Положения».