



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

от 25 октября 2024 г.

№ 1500

г. Чита

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров**

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

3. Признать утратившими силу приказы Министерства:

- от 4 марта 2020 года № 301 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 13 мая 2020 года № 600 «О внесении изменений в пункт 4 приложения № 9 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 04 марта 2020 года № 301»;

- от 11 ноября 2020 года № 1274 «О внесении изменений в приложение № 1 к Положению об оплате труда руководителей государственных учре-

ждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 04 марта 2020 года № 301»;

- от 25 февраля 2021 года № 355 «О внесении изменений в приложение № 6 к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 04 марта 2020 года № 301»;

-от 11 октября 2022 года № 1484 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 8 декабря 2022 года № 1823 «О внесении изменений в приложения к Положению об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 04 марта 2020 года № 301»;

- от 9 февраля 2023 года № 171 «О внесении изменений в приложение № 6 Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 19 июня 2023 года № 862 «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»;

- от 7 июля 2023 года № 944 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 7 ноября 2023 года № 1516 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 7 декабря 2023 года № 1679 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 12 января 2024 года № 21 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- от 29 марта 2024 года № 455«О внесении изменений в Положение об





УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства труда и социальной защиты населения  
Забайкальского края  
от 25 октября 2024 года № 1500

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - Учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года N 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Постановление № 488).

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяется трудовыми договорами в соответствии с требованиями настоящего Положения.

1.4. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений социального обслуживания устанавливается в соответствии с Постановлением № 488.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с распределением учреждений по группам оплаты труда и по типам учреждений (приложение № 1 к настоящему Положению).

Соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Министерство ежегодно устанавливает предельный размер средней заработной платы руководителя учреждения на текущий год исходя из средней

заработной платы работников учреждения, сложившейся в предыдущем календарном году. Определение размера средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов. К перечню должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, относятся руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, общепрофессиональные должности служащих и общепрофессиональные профессии рабочих, за исключением младших воспитателей, помощников воспитателей и поваров.

1.7. Расходы, связанные с оплатой труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе Забайкальского края о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений.

1.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров (приложение № 2 к настоящему Положению).

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации учреждений по группам по оплате труда и по типам учреждений. Группы по оплате труда установлены в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения и (или) их штатной численностью (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.2. Кратность оклада руководителя учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» устанавливается с учетом отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгал-

тера устанавливаются на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с группами по оплате труда (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.4. Должностные оклады руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров индексируются одновременно с индексацией окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

### **3. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат**

3.1. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу в зависимости от условий труда в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размерах, установленных законодательством).

б) надбавка к окладу (должностному окладу), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

### **4. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат**

4.1. В перечень стимулирующих выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам включаются:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

4.2. Руководителям учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

- 10% - при выслуге от 1 года до 3 лет;
- 20% - при выслуге от 3 до 5 лет;
- 30% - при выслуге свыше 5 лет.

В надбавку за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) включаются периоды работы в органах сферы занятости населения в Российской Федерации и СССР независимо от продолжительности и количества перерывов в работе.

Подтверждением для установления надбавки за стаж непрерывной рабо-

ты (за выслугу лет) служит трудовая книжка и иные документы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, по которым возможно подтверждение трудового стажа.

4.3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание:

1) в размере 20% должностного оклада, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю деятельности;

2) в размере 10% должностного оклада, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю деятельности либо специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю деятельности учреждения;

3) в размере 5% должностного оклада, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю деятельности либо специализации.

Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по их выбору. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

4.4 Система премирования для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам работы за квартал и год, по итогам выполнения особо важных и срочных работ, персональная премия.

В систему премирования для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включаются:

- премия за квартал;

- премия за год;

- единовременная премия;

- премия по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- персональная единовременная премия руководителей.

4.4.1. Премия за квартал руководителям учреждений устанавливается в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждений, результативности работы их руководителей и осуществляется в соответствии с:

- перечнем показателей эффективности деятельности учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края и критериями оценки результативности работы их руководителей (приложение № 4 к настоящему Положению);

- порядком проведения оценки эффективности деятельности учреждений социального обслуживания и занятости населения Забайкальского края и результативности работы их руководителей (приложение № 5 к настоящему Положению);

- положением о премировании руководителей учреждений (приложение № 6 к настоящему Положению).

4.4.2. Премия за год руководителям учреждений производится по итогам производственного соревнования среди учреждений (приложение 6 к настоящему Положению).

4.4.3. Единовременная премия руководителям учреждений может быть выплачена за выполнение особо важной и сложной работы (приложение 6 к настоящему Положению).

4.4.4. Премия по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителям учреждений устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты премии по итогам выполнения показателей плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (приложение № 7 к настоящему Положению).

4.4.5. Персональная единовременная премия руководителей устанавливается в соответствии с Положением о персональной единовременной премии руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются решением Министерства в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.6. Порядок и условия осуществления выплаты за интенсивность и премии заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда в зависимости от выполнения ими целевых показателей эффективности работы и показателей деятельности учреждения в целом на основании приказа руководителя.

4.7. При награждении руководителя учреждения, его заместителя или главного бухгалтера наградами Забайкальского края в соответствии с Законом Забайкальского края от 18 февраля 2009 года № 131-33К «О наградах в Забайкальском крае» выплачивается единовременная премия в размере 3000,0 рублей.





## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгалтеров

### РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края

I. Распределение государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения на группы по оплате труда исходя из плановой мощности учреждения и (или) численности обслуживаемых граждан и типа учреждения:

Группы по оплате труда руководителей	Плановая мощность, численность обслуживаемых граждан <*>	Штатная численность, штатных единиц	Размер должностного оклада	Кратность к окладу рабочего ОПР1У 1 квалификационного уровня	Предельный уровень соотношения к средней заработной плате работников учреждения
1	2	3	4	5	6
<b>Специальные дома-интернаты</b>					
1	до 50 коек	до 50	до 30 000	до 4	до 6,5
2	свыше 50 коек	от 50 и более	до 45 000	до 5	до 6,5
<b>Дома-интернаты и другие учреждения, оказывающие социальное обслуживание в стационарной форме</b>					
1	до 180 коек	до 230	до 50 000	до 5,5	до 6,5
2	от 181 до 400 коек	от 230 до 420	до 55 000	до 6,5	до 6,5

3	от 401 коек	от 420 и более	до 60 000	до 7	до 6,5
Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов					
1	от 120 человек и более	от 30 и более	до 35 000	до 4	до 3,5
Комплексные центры социального обслуживания населения					
1		до 122	до 45 000	до 5,5	до 6,5
2		свыше 122	до 50 000	до 6	до 6,5
Комплексные центры социального обслуживания населения, имеющие обособленные структурные подразделения					
1		от 70 и более	до 45 000	до 5,5	до 6,5
Прочие учреждения					
1		от 300	50 000	до 5,5	до 5,5
Центры психолого-педагогической помощи населению					
1		до 100	45 000	до 5	до 6,5
Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями, реабилитационные центры, имеющие филиалы (обособленные подразделения)					
1	от 70 и более	свыше 150	до 50 000	до 6	до 6,5
Реабилитационные центры, центры медико-социальной реабилитации инвалидов					
1		до 200	до 50 000	до 5	до 6,5
Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних					
1	до 30	до 150	до 40 000	до 5	до 6,5
2	свыше 30	свыше 150	до 65 000	до 7,5	до 6,5
Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, имеющие отделения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей					
1	до 30	до 110	до 40 000	до 4	до 6,5
2	от 31 и более	от 110 и более	до 50 000	до 5,5	до 6,5

Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей					
1	до 50		до 50 000	до 5,5	до 6,5
2	от 50 и более		до 55 000	до 6	до 6,5
Учреждения здравоохранения					
1	от 60 и более	до 180	до 55 000	до 6	до 6,5

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2



к Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгалтеров

**ПОРЯДОК**

**размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров (далее – учреждения) и представления указанными лицами данной информации.
2. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Порядка, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - Министерство) <http://www.минсоц.зabayкальскийкрай.рф>.
3. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Порядка, ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным годом, представляется руководителями учреждений по установленной форме (приложение № 1 к настоящему порядку - не приводится) в отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений Министерства.
4. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Порядка, представленная учреждениями, после проведения проверки на полноту и достоверность данных отделом планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений Министерства не позднее 13 мая года, следующего за отчетным годом, направляется в отдел автоматизации Министерства.
5. Информация, предусмотренная пунктом 1 настоящего Порядка, размещается отделом автоматизации Министерства в сети «Интернет» на соответствующем официальном сайте не позднее 15 мая года, следующего за отчетным, в доступном для всех пользователей сети «Интернет» режиме.



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгалтеров

## РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

Заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края

Типы учреждений	Группа по оплате труда	Размеры должностных окладов в % от должностного оклада руководителя	
		заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4
Специальные дома-интернаты	1	80	75
	2	80	75
Дома-интернаты и другие учреждения, оказывающие социальное обслуживание в стационарной форме	1	80	75
	2	85	80
	3	85	80
Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	1	-	80
Комплексные центры социального обслуживания населения	1	80	75
	2	85	80
Комплексные центры социального обслуживания населения, имеющие обособленные структур-	1	85	80

ные подразделения			
Прочие учреждения	1	85	80
Центры психолого-педагогической помощи населению	1	85	80
Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями, реабилитационные центры, имеющие филиалы (обособленные подразделения)	1	85	80
Реабилитационные центры, центры медико-социальной реабилитации инвалидов	1	85	80
Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	1	80	75
	2	80	75
Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, имеющие отделения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1	85	80
	2	85	80
Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	1	85	80
	2	85	80
Учреждения здравоохранения	1	85	85

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4



Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгалтеров

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности деятельности учреждений,**  
**подведомственных Министерству труда и социальной**  
**защиты населения Забайкальского края и**  
**критерии оценки результативности работы их руководителей**

N п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учрежде- ния	Ед. из- мерения	Целевое значе- ние	Критерии оценки результативности работы руководителя государственно- го учреждения	Количе- ство бал- лов	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	%	80	выполнение в объеме не ниже 80% выполнение ниже 90% выполнение 90%	10 5 0	Ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания
1.2	Доля детей, охваченных семейными формами устройства (приемная семья, опека, попечительство), усыновление	%	3 и более	При достижении показателя 3 и более % При достижении показателя до 3% отсутствие устройства	30 10 0	предоставляет отдел координации деятельности организаций для детей-сирот и постинтернатного сопровождения, отдел опеки и попечительства несовершеннолетних
1.3	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, госметки (подтверждение через Госуслуги),		Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-	По одному баллу за паблик	максимально 2	предоставляет специалист по связям с общественностью



	наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Госпаблики»		ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» субъектами РФ			
	Качество ведения официальных страниц			Размещение не менее трех собственных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах	2	
	Предоставление информационных поводов на информационные площадки министерства			Опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца	1	
1.4	количество самовольных уходов, совершенных воспитанниками учреждения	да/нет	0	отсутствие уходов; наличие самовольных уходов от 1 и более	5 0	предоставляет отдел координации деятельности орга-

1.5	Доля воспитанников, занятых в работе кружков (секций) в учреждениях дополнительного образования и социального обслуживания	Удельный вес	25% и более	При значении показателя 25% и более При значении показателя менее 25%	5 0	низаций для детей-сирот и постинтернатного сопровождения, отдел опеки и попечительства несовершеннолетних
1.6	обеспечение исполнения требований законодательства по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	да/нет	0	отсутствие правонарушений наличие правонарушений	2 0	
1.7	Достижение показателя уровня средней заработной платы по отдельным категориям работников государственных учреждений социального обслуживания, здравоохранения не менее 100% от указных параметров по оплате труда работников учреждений	%	100	Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет 100% от указанных параметров Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет менее 100% от указанных параметров	10 0	Отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений
1.8	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством, доступностью предоставления социальных услуг и отсутствие	%	90	При значении показателя 90% и более – хороший уровень; отсутствие жалоб При значении показателя от 65% до 90% - удовлетворительный уровень	5 3	Предоставляют отделы Министерства

	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 менее 65% - неудовлетворительный уровень; наличие (отсутствие) жалоб	0	
1.9	Количество инноваций, внедренных или применяемых в деятельности учреждения	количество	Не установлено	2 и более 1 0	5 3 0	Предоставляют отделы Министерства
	Итого по пункту 1				77	
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений</b>						
2.1	Своевременность и качество формирования учреждением статистической, бухгалтерской отчетности, сведений, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения согласно	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.	10	Предоставляют отделы министерства

	приказам и распоряжениям Министерства, их достоверность. Размещение актуальной информации на официальном сайте bus.gov.ru и в программном комплексе Смарт Бюджет.			при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет. с замечаниями по качеству и достоверности;	5	
				при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.	0	
2.2	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	%	100	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в объеме не менее предусмотренного планом ФХД (ежеквартальная оценка)	10	предоставляет отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений
2.3	Выполнение показателя эффективности расходов	да/нет	не устанавливается	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	3	предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности
				Снижение значения просроченной кредиторской задолженности	2	
				Сохранение значения просроченной	1	

				кредиторской задолженности		
				Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности	0	
	Итого по пункту 2:				23	
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	%	80	выполнение в объеме не ниже 80%	10	ежквартальный отчет о выполнении государственного задания
				выполнение в объеме от 60 до 80%	5	
				выполнение в объеме менее 60%	0	

1.2	Доля несовершеннолетних, устроенных под надзор в учреждения для детей-сирот в текущем году от общего числа несовершеннолетних, прошедших реабилитацию в текущем году	%	20	<p>Ежеквартально по состоянию на отчетную дату, при значении показателя ниже 20%, а так же отсутствие фактов пребывания на реабилитации в отчетный период несовершеннолетних более 3 месяцев</p> <p>При значении показателя ниже 20%, а так же отсутствие фактов пребывания на реабилитации в отчетный период несовершеннолетних более 6 месяцев</p> <p>При значении показателя ниже 20%, а так же наличие фактов пребывания на реабилитации в отчетный период несовершеннолетних более 6 месяцев</p> <p>При значении показателя выше 20%, а так же отсутствие фактов пребывания на реабилитации в отчетный период несовершеннолетних более 6 месяцев</p> <p>При значении показателя выше 20%, а так же наличие фактов пребывания на реабилитации в отчетный период несовершеннолетних более 6 месяцев</p>	<p>40</p> <p>35</p> <p>30</p> <p>25</p> <p>0</p>	отдел опеки и попечительства несовершеннолетних
-----	--	---	----	--	--	---

1.3	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)	%	90	<p>при значении показателя 90% и более - хороший уровень; отсутствие жалоб;</p> <p>при значении показателя от 65% до 90% - удовлетворительный уровень; наличие жалоб;</p> <p>при значении показателя менее 65% - неудовлетворительный уровень; наличие (отсутствие) жалоб</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>0</p>	предоставляют отделы Министерства
1.4	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, гометки (подтверждение через Госуслуги), наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Госпаблики»		Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к ин-	По одному баллу за паблик	максимально 2	предоставляет специалист по связям с общественностью
	Качество ведения офици-		к ин-	Размещение не менее трех собствен-	2	

	альных страниц		формации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления субъектами РФ	ных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах		
	Предоставление информационных поводов на информационные площадки министерства			За опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца	1	
1.5	Достижение показателя уровня средней заработной платы по отдельным категориям работников государственных учреждений социального обслуживания, здравоохранения не менее 100% от указных параметров по оплате труда работ-	%	100% от указанных параметров	Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет 100% от указанных параметров	10 0	Отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений



	ников учреждений					
1.6	Количество инноваций, внедренных или применяемых в деятельности учреждения	количество	Не установлено	2 и более 1 0	5 3 0	Предоставляют отделы Министерства
X	Итого по пункту 1	X	X	X	75	X
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений</b>						
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	отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.  при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.  с замечаниями по качеству и достоверности;  при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное раз-	10  5  0	Предоставляют отделы министерства

				мещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.		
2.2	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	%	100	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в объеме не менее предусмотренного планом ФХД (ежеквартальная оценка)	10	предоставляет отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений
2.3	Выполнение показателя эффективности расходов	да/нет	не устанавливается	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5	предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности
				Снижение значения просроченной кредиторской задолженности	3	
				Сохранение значения просроченной кредиторской задолженности	2	
				Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности	0	
X	Итого по пункту 2	X	X	X	25	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	%	97	выполнение в объеме не ниже 97%	15 определяется пропорционально достигнутому значению	ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания
1.2	удовлетворенность получателей социальных услуг качеством, доступностью предоставления социальных услуг	%	98	при значении показателя 98% и более - хороший уровень; при значении показателя от 97% до 98% - удовлетворительный уровень; при значении показателя менее 97% - неудовлетворительный уровень	8 5 0	предоставляют отделы Министерства
1.3	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб граждан на деятельность учрежде-	нет	отсутствует	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	7 0	предоставляют отделы Министерства

	ния, 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)					
1.4	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, гометки (подтверждение через Госуслуги), наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Госпаблики»		Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов	По одному баллу за паблик	максимально 2	предоставляет специалист по связям с общественностью
	Качество ведения официальных страниц			Размещение не менее трех собственных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах	2	
	Предоставление информационных поводов на информационные площадки министерства			За опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца	1	

			ганов и органов местного самоуправления субъектами РФ			
1.5	Достижение показателя уровня средней заработной платы по отдельным категориям работников государственных учреждений социального обслуживания, здравоохранения не менее 100% от указных параметров по оплате труда работников учреждений	%	100% от указанных параметров	Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет 100% от указанных параметров  Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет менее 100% от указанных параметров	10  0	Отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений
1.6.	количество инноваций, внедренных или применяемых в деятельности учреждения	количество	Не установлено	2 и более 1 0	10 5 0	Предоставляют отделы министерства
X	Итого по пункту 1	X	X	X	55	X

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 Бюджет.</p>	10  5  0	Предоставляют отделы министерства
2.2	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей	%	100	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по объему доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в объеме не менее предусмотрен-	20	Отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений

	доход деятельности			ного планом ФХД (ежеквартальная оценка)		
2.3	Выполнение показателя эффективности расходов	да/нет	не устанавливается	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	15	предоставляет отдел исполнения бюджета и бюджетной отчетности
				Снижение значения просроченной кредиторской задолженности	10	
				Сохранение значения просроченной кредиторской задолженности	5	
				Увеличение значения просроченной кредиторской задолженности	0	
X	Итого по пункту 2	X	X	X	45	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 учре-	да/нет	не устанавливается	отсутствие замечаний, наличие положительных результатов опроса граждан о качестве и доступности предоставления услуг;  наличие замечаний, обоснованных жалоб	38  снижение на 20	Предоставляет отдел организации социальных выплат

	<p>ждением;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие необоснованного нарушения сроков предоставления государственных услуг, оказываемых учреждением;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением</li> </ul>					
1.2	<p>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)</p>	да/нет	не устанавливается	<p>положительные результаты независимой оценки качества предоставления услуг; отсутствие жалоб</p> <p>наличие замечаний при проведении независимой оценки качества предоставления услуг, наличие жалоб</p>	38	Предоставляет отдел организации социальных выплат
					0	



1.3	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, гостметки (подтверждение через Госуслуги), наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Госпаблики»	Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» субъектами РФ	По одному баллу за паблик	3	предоставляет специалист по связям с общественностью
	Качество ведения официальных страниц		Размещение не менее трех собственных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах	3	
	Предоставление информационных поводов на информационных площадки министерства		За опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца	3	

X	Итого по пункту 1	X	X	X	85	X
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений</b>						
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	отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.  при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет. с замечаниями по качеству и достоверности;  при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.	10  5  0	предоставляют отделы Министерства
2.2	размер среднемесячной начисленной заработной платы на уровне не ниже	%	100	при значении показателя 100 и более при значении показателя менее 100	5 количе-	сведения учреждения

	достигнутого в предыдущем году без учета повышения (индексации) размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Забайкальского края					ство баллов определяется пропорционально достигнутому значению	
X	Итого по пункту 2	X	X		X	15	X
X	ВСЕГО	X	X		X	100	X
<b>Раздел 5. ГКУ "КРАЕВОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ" ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ</b>							
<b>1. Основная деятельность учреждений</b>							
1.1	выполнение установленных контрольных показателей по реализации мероприятий по содействию занятости населения	%	100	при значении показателя 100; при значении показателя менее 100		15 количество баллов определяется пропорционально достигну-	предоставляют отделы управления труда и занятости Министерства

					тому значению	
1.2	<p>выполнение административных регламентов по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенность качеством государственных услуг, оказываемых учреждением;</li> <li>- отсутствие необоснованного нарушения сроков предоставления государственных услуг, оказываемых учреждением;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб по предоставлению государственных услуг, оказываемых учреждением</li> </ul>	да/нет	не устанавливается	<p>отсутствие замечаний, наличие положительных результатов опроса граждан о качестве и доступности предоставления услуг;</p> <p>наличие замечаний, обоснованных жалоб</p>	<p>10</p> <p>-10</p>	предоставляют отделы управления труда и занятости Министерства
1.3	выполнение плановых показателей качества заявленных вакансий и качества их описания	%	100	<p>при значении показателя 100;</p> <p>при значении показателя менее 100</p>	<p>15</p> <p>количество баллов определяется</p>	предоставляют отделы управления труда и занятости Министерства

					пропорционально достигнутому значению	
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	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, гостметки (подтверждение через Госуслуги), наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Гос-		Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении	По одному баллу за паблик	3	предоставляет специалист по связям с общественностью

	паблики»		доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» субъектами РФ	Размещение не менее трех собственных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах  За опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца		
	Качество ведения официальных страниц				3	
	Предоставление информационных поводов на информационные площадки министерства				3	
X	Итого по пункту 1	X	X	X	79	X
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений</b>						
2.1	Своевременность и качество формирования учреждением статистической, бухгалтерской отчетности,	да/нет	не устанавливается	отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение	10	предоставляют отделы Министерства

	<p>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>			<p>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, выявления недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.</p>	<p>5</p> <p>0</p>	
2.2	<p>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</p>	%	100	<p>при значении показателя 100 и более;</p> <p>при значении показателя менее 100</p>	<p>11</p> <p>количество баллов определяется пропорционально достигну-</p>	<p>сведения учреждения</p>

					тому значению	
X	Итого по пункту 2	X	X	X	21	X
X	ВСЕГО	X	X	X	100	X
Раздел 6. "ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ "КРАЕВОЙ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ДОМ РЕБЕНКА N 2"						
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	%	80	выполнение в объеме не ниже 80% выполнение ниже 90% выполнение 90%	10 5 0	Ежеквартальный отчет о выполнении государственного задания
1.2	Доля детей, охваченных семейными формами устройства (приемная семья, опека, попечительство), усыновление	%	3 и более	При достижении показателя 3 и более % При достижении показателя до 3% отсутствие устройства	30 10 0	предоставляет отдел координации деятельности организаций для детей-сирот и постинтернатного сопровождения, отдел опеки



						и попечительства несовершеннолетних
1.3.	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)			Есть жалобы Нет жалоб	0 10	предоставляют отделы Министерства
1.4	Достижение показателя уровня средней заработной платы по отдельным категориям работников государственных учреждений социального обслуживания, здравоохранения не менее 100% от указанных параметров по оплате труда работников учреждений	%	100% от указанных параметров	Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет 100% от указанных параметров Средняя заработная плата по отдельным категориям составляет менее 100% от указанных параметров	10 0	Отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений
1.5	количество инноваций,	количе-	Не уста-	2 и более	10	Предоставляют от-

	внедренных или применяемых в деятельности учреждения	ство	установлено	1 0	5 0	дела министерства
1.6	Наличие госпаблика в ВК, ОК, Telegram с наличием аватара, обложки, описания, гостметки (подтверждение через Госуслуги), наличие электронных форм ПОС наличие рабочего кабинета на площадке «Госпаблики»		Выполнение ФЗ от 9.02.2009 г. № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»	По одному баллу за паблик	3	предоставляет специалист по связям с общественностью
	Качество ведения официальных страниц			Размещение не менее трех собственных публикаций в неделю, стремиться к увеличению числа публикаций на своих официальных страницах	3	
	Предоставление информационных поводов на информационные площадки министерства			За опубликованный материал на сайте министерства в течение месяца	3	

			ления» субъектами РФ			
	Итого по пункту 1				79	
<b>2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений</b>						
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	отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности выявления недостоверной отчетности, плохого качества, своевременное размещение информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.  при своевременном предоставлении отчетности и размещению информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет. с замечаниями по качеству и достоверности;  при наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявления недостоверной отчетности, плохого качества, несвоевременное размещение актуальной информации в сети Интернет, в ПК Смарт Бюджет.	21  15  0	предоставляют отделы Министерства

	Итого по пункту 2:				21	
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>).

---



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров

### ПОРЯДОК

**проведения оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края и результативности работы их руководителей**

1. Настоящий Порядок проведения оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - учреждения) и результативности работы их руководителей регламентирует основные положения, принципы, порядок расчета и проведения оценки эффективности деятельности учреждений, а также порядок согласования результатов оценки и предложений по премированию руководителей учреждений за отчетный период.

2. Оценка эффективности деятельности учреждений осуществляется на основании данных государственной статистической отчетности, отчетности, информации, сведений и листа самооценки руководителя, представляемых учреждениями в адрес Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - министерство).

3. Оценка эффективности деятельности учреждений проводится ежеквартально по состоянию на 1 апреля, 1 июля, 1 октября текущего финансового года нарастающим итогом с начала года. Годовая оценка проводится по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным.

4. Формирование результатов оценки эффективности осуществляется в два этапа.

На первом этапе до 10 числа месяца, следующего за отчетным:

- руководителем учреждения предоставляется лист самооценки ответственному исполнителю по сбору информации по учреждению;
- ответственными исполнителями (отделами министерства) производится сбор необходимой информации, обобщение и анализ данных представленной учреждениями отчетности и информации, листа самооценки руководителя формирование сводного отчета о выполнении показателей, расчет балльной оценки каждого из показателей эффективности, формирование таблицы с обобщающей оценкой учреждений, получаемой путем суммирования оценок по всем группам показателей оценки эффективности, и представляется в отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений до 20 числа месяца, следующего за отчетным.

Ответственным исполнителем по сбору информации по учреждениям, указанным в разделе 1 и 6 Приложения № 4, является отдел координации деятельности организаций для детей-сирот и постинтернатного сопровождения.

Ответственным исполнителем по сбору информации по учреждениям, указанным в разделе 2 Приложения № 4, является отдел демографии и семейной политики.

Ответственным исполнителем по сбору информации по учреждениям, указанным в разделе 3 Приложения № 4, является отдел по работе с гражданами пожилого возраста и инвалидов.

Ответственным исполнителем по сбору информации по ГКУ "Краевой центр социальной защиты населения" Забайкальского края является отдел организации социальных выплат.

Ответственным исполнителем по сбору информации по ГКУ "Краевой центр занятости населения" Забайкальского края является Управление труда и занятости населения.

На втором этапе осуществляется согласование полученных результатов оценки эффективности и предложений по премированию руководителей с учетом достигнутых результатов с начальниками профильных отделов и управлений, заместителями министра труда и социальной защиты населения Забайкальского края, курирующими отдельные вопросы деятельности учреждений (далее - заместители министра).

Согласованные результаты оценки деятельности учреждений визируются специалистами - ответственными исполнителями, принимающими участие в оценке показателей, их непосредственными начальниками и заместителями министра.

После получения результатов оценки отделом планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений министерства подготавливается проект приказа о премировании руководителей за отчетный период.

При непредставлении или представлении позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным, согласованных результатов оценки эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя ответственными исполнителями в отдел планирования и финансового обеспечения подведомственных учреждений премия руководителю учреждения не начисляется.

---



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгалтеров

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края**

1. Настоящее Положение о премировании руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - Положение) определяет порядок и условия премирования руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - учреждение).

Премия является стимулирующей выплатой и устанавливается в зависимости от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя и учреждения в целом.

Выплата премии производится в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, развитии творческой инициативы при выполнении уставных функций учреждения, применении современных технологий в работе, повышении эффективности деятельности учреждений, улучшения качества оказываемых социальных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Источником выплаты премии являются бюджетные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности или сметой расходов учреждения по статье "Заработная плата".

3. Руководитель учреждения премируется по итогам работы за отчетный период: ежеквартально, по итогам работы за год.

4. Размер премии руководителей государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края не может превышать предельный размер премии. Предельный размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу дифференцированно по группам оплаты труда руководителей государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края в следующих размерах:



Группа по оплате труда	Тип учреждения	Предельный размер премии (%)
1	2	3
1	Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	30
1, 2	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	30
1, 2, 3	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, имеющие отделения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	30
1, 2	Комплексные центры социального обслуживания населения	40
1, 2	Специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов	40
1	Комплексные центры социального обслуживания населения, имеющие обособленные структурные подразделения	40
1	Реабилитационные центры, центры медико-социальной реабилитации инвалидов	40
1	Реабилитационные центры для детей с ограниченными возможностями, реабилитационные центры, имеющие филиалы (обособленные структурные подразделения)	40
1	Прочие учреждения	50
1, 2	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	50
1	Центры психолого-педагогической помощи населению	50
1, 2, 3, 4	Дома-интернаты и другие учреждения по стационарному обслуживанию	50

5. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативно-

сти деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

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.

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.

8. Начисление и выплата премии за первые два месяца квартала производится ежемесячно в соответствии с условиями трудового договора. На основании приказа Министерства о премировании по итогам работы за квартал производится окончательный расчет премии с учетом ранее начисленных сумм. Начисление и выплата премии производится за фактически отработанное время за расчетный период. При этом в расчет принимается должностной оклад, исчисленный с учетом повышений, установленных нормативными правовыми актами Забайкальского края.

9. Премия руководителям учреждений не начисляется, если работник проработал менее половины периода, за который осуществляется премирование, либо уволившимся до истечения премируемого периода.

10. За упущения в работе, нарушение трудовой и финансовой дисциплины, в случаях, указанных в пункте 12 настоящего Положения, производится снижение размера премии, в случаях применения к руководителю дисциплинарного взыскания размер премии снижается:

при наличии замечания - до 30%;

при наличии выговора - до 100%.

Решение о полном или частичном лишении премии принимается за тот расчетный период, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом Министерства.

11. Снижение премии производится в процентах от должностного оклада на основании представления заместителей министра с учетом мнения начальников профильных отделов и управлений Министерства в следующих случаях:

- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- систематическое невыполнение показателей государственного задания;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушения финансовой дисциплины;
- нарушение штатной дисциплины;
- грубые систематические нарушения правил противопожарного состояния и техники безопасности в учреждении;

- несоблюдение стандартов качества оказания государственных услуг, норм и нормативов по организации питания, медицинского, бытового обслуживания клиентов учреждения, культурно-массовой работы;

- наличие систематических замечаний по качеству, содержанию, подготовке отчетов, информации, предоставляемых в Министерство, и нарушение сроков их предоставления;

- несоблюдение требований по энергосбережению;

- недостижение целевых показателей и индикаторов, закрепленных в ведомственной "дорожной карте" в отчетном финансовом году;

- наличие замечаний по размещению информации на официальном сайте в сети Интернет [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru);

- в иных случаях - по предложению заместителей министра.

12. По итогам успешной работы учреждения за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителю учреждения может быть выплачена единовременная премия в размере должностного оклада за выполнение особо важной и сложной работы, в том числе:

- совершенствование действующих и внедрение новых направлений в работе учреждения, направленных на повышение качества оказываемых услуг;

- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, энергосбережение, улучшение условий труда работников учреждения, соблюдение техники безопасности при работе в особо опасных и тяжелых условиях труда;

- достижение высоких результатов при реализации мероприятий краевых целевых программ, а также государственных программ в области социальной защиты населения;

- по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением;

- иные показатели - по предложению заместителей министра.

13. По итогам работы за год производится премирование руководителя за занятые призовые места в соответствии с условиями производственного соревнования среди государственных учреждений социального обслуживания.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 7



к Положению об оплате труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях выплаты премии по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителям учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты премии по итогам работы за год руководителям учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - вознаграждение).

Премия является стимулирующей выплатой и устанавливается в зависимости от выполнения показателей плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплата премии производится в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в развитии творческой инициативы по повышению эффективности работы учреждения при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленной на достижение уставных целей учреждения, путем внедрения современных технологий, расширения перечня оказываемых услуг с учетом потребностей населения.

2. Источником выплаты премии являются доходы (по видам предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Источником выплаты не могут быть доходы, полученные от оказания услуг по основным видам деятельности, взимание платы за которые регулируется нормативно-правовыми актами Забайкальского края (плата за стационарное обслуживание, плата за социальные услуги, оказываемые гражданам на дому в соответствии с перечнем гарантированных государством социальных услуг), а также средства, полученные в возмещение затрат учреждения на отпуск коммунальных услуг сторонним организациям.

3. Основным критерием для выплаты премии является общий финансовый результат, сложившийся по итогам работы за год, который определяется путем суммирования финансовых результатов по видам предпринимательской деятельности.

При получении отрицательного финансового результата (убытков) выплата премии не производится, за исключением форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия, эпидемии скота). Возникновение форс-мажорных обстоятельств должно быть подтверждено документально в том периоде, в котором оно произошло (докладная записка, письмо с расчетом-обоснованием сумм убытков, возникших в результате форс-мажорных обстоятельств).

Расчет ожидаемого финансового результата производится по следующей формуле:

$$\text{ФР} = \sum_1^n (\text{Д} - \text{Р} - \text{Н}), \text{ где}$$

ФР - ожидаемый финансовый результат деятельности учреждения за текущий год;

Д - начислено доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

Р - фактические расходы (фактическая себестоимость) по оказанию платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

Н - ожидаемая сумма оплаты налогов (взносов) по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

п - количество платных услуг (видов продукции), оказываемых (выпускаемой) учреждением.

Вид деятельности, по которому сложились убытки в результате форс-мажорных обстоятельств, в расчетные показатели не включается.

4. При условии неубыточной деятельности учреждения устанавливается базовый размер премии - 0,5% от объема произведенной продукции и оказанных платных услуг в стоимостном выражении, но не выше 2 должностных окладов без учета районного регулирования.

Базовый размер премии может понижаться или повышаться путем использования следующих дополнительных критериев:

1) выполнение плана производства продукции (объема предоставляемых услуг) по видам деятельности, определенного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения в натуральном выражении.

Перевыполнение (невыполнение) плана производства (за исключением форс-мажорных обстоятельств) влечет за собой пропорциональное увеличение (уменьшение) базового размера премии по следующей формуле:

$$\text{В} = \sum_1^n \text{БВ} * \text{К} * \text{Уп}, \text{ где}$$

В - увеличение (снижение) базового размера премии за выполнение плана производства продукции (объема предоставляемых услуг);

БВ - базовый размер премии;

Уп - удельный вес доходов от п-го вида деятельности в общем объеме дохо-

дов, принятых в расчет;  
 n - количество видов деятельности;  
 К - коэффициент выполнения плана;

$K = O_p / O_f$ , где

O<sub>п</sub> - плановый объем произведенной продукции (оказанных услуг);  
 O<sub>ф</sub> - фактический объем произведенной продукции (оказанных услуг).

В случае невыполнения натурального показателя и выполнения стоимостного К принимается равным 1.

К принимается равным 1,15 при перевыполнении плана свыше 15%;  
 2) объем инвестиций в основную деятельность учреждения.

Под инвестициями применительно к данному положению понимаются расходы учреждения на приобретение основных средств, капитальный ремонт помещений и оборудования.

Базовый размер премии увеличивается в зависимости от удельного веса инвестиций в основную деятельность в общей сумме расходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в следующем порядке:

Удельный вес инвестиций	Размер увеличения базового размера вознаграждения
до 10% (включительно)	10% должностного оклада
свыше 10%	10% должностного оклада плюс 0,1% от суммы инвестиций

3) начисление заработной платы работникам, осуществляющим предпринимательскую деятельность в зависимости от результатов труда (применение сдельно-премиальной системы оплаты труда).

Применение повременной системы оплаты работников, осуществляющих предпринимательскую деятельность, влечет снижение базового размера премии на 10%;

4) получение выручки за реализованную продукцию (оказанные услуги), исходя из условий ее получения, в полном объеме.

Допущение просроченной дебиторской задолженности за реализованную продукцию в течение 2 месяцев с момента наступления платежа, определенного соответствующим договором, влечет уменьшение базового размера премии на 5%.

Увеличение (снижение) базового размера премии производится Министерством на основании данных аналитической, бухгалтерской отчетности, других материалов, представляемых учреждением по запросу Министерства.

Для обоснования объемов инвестиций учреждение одновременно с расчетной таблицей ожидаемого финансового результата представляет копии

первичных учетных документов (накладные, счета-фактуры, договоры, сметы, акты приемки выполненных работ и т.п.).

5. Выплата премии производится не позднее 1 квартала года, следующего за отчетным годом.

6. Премия руководителям учреждений социального обслуживания начисляется пропорционально отработанному времени и не начисляется в случае увольнения до истечения расчетного периода.

7. Руководителям учреждений, имеющих доход свыше 3 млн. руб. и стабильный положительный финансовый результат за предыдущие 2 года, выплата премии может производиться 2 раза в год с начислением аванса в сумме 1 должностного оклада с районным регулированием по итогам работы за 1 полугодие.

8. За упущения в работе, нарушение трудовой и финансовой дисциплины при исполнении функциональных обязанностей по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может производиться снижение размера премии.

При наличии дисциплинарных взысканий снижение премии производится:

наличие замечания - на 30 процентов;

наличие выговора - на 60 процентов.

Решение о снижении премии принимается только за тот расчетный период, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

9. Снижение премии в процентах производится на основании представления заместителей министра с учетом мнения начальников профильных отделов.

---



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда  
руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству  
труда и социальной защиты  
Забайкальского края, их  
заместителей и главных бухгал-  
теров

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о персональной единовременной премии руководителей учреждений,  
подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения  
Забайкальского края**

1. Настоящее Положение о персональной единовременной премии руководителей учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее – Положение) определяет порядок и условия премирования руководителей государственных учреждений социального обслуживания и занятости населения (далее – учреждение).

2. Персональная единовременная премия является стимулирующей выплатой, устанавливается с целью повышения эффективности работы с учетом личной заинтересованности в получении максимального эффекта от своей деятельности, в том числе за проведение работы по снижению неоптимальных неэффективных расходов (не менее 100,0 тыс. рублей), за достижение положительных эффектов от экономии расходов на заработную плату (не менее 100,0 тыс. рублей), за системный и креативный подход в решении нестандартных ситуаций, а также по результатам исполнения мероприятий социальной направленности, имеющих разовый характер.

3. Персональная единовременная премия устанавливается за трудовой вклад в качественное выполнение работы, не учитываемый при установлении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, определяется в соответствии с личным вкладом и не носит безусловный и гарантированный характер, максимальным размером не ограничивается.

4. Источником выплаты персональной единовременной премии являются бюджетные средства, которые будут доведены до учреждения дополнительно.

5. По итогам проведенного мероприятия, Работодателем принимается решение о размере персональной единовременной премии руководителю учреждения.