

ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИ
КОНКУРЕНЦИ ПОЛИТИКИ
ТАТА ТАРИФСЕМ ЕНĔПЕ
ЁСЛЕКЕН ПАТШАЛАХ СЛУЖБИ



ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПО КОНКУРЕНТНОЙ
ПОЛИТИКЕ И ТАРИФАМ

ПРИКАЗ

19.08.2021 01/06-707 №

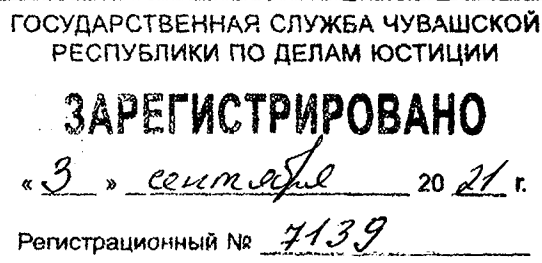
Шупашкар хули

ПРИКАЗ

19.08.2021 № 01/06-707

г. Чебоксары

Об утверждении Порядка выплаты премии по итогам работы руководителю казенного учреждения Чувашской Республики «Региональный центр закупок Чувашской Республики»



В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 9 июня 2021 г. № 258 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, находящихся в ведении Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок выплаты премии по итогам работы руководителю казенного учреждения Чувашской Республики «Региональный центр закупок Чувашской Республики».

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 9 июня 2021 года.

Руководитель

Н.В. Колбанова

Утвержден
приказом Государственной службы
Чувашской Республики
по конкурентной политике и тарифам
от 19.08.2021 № 01/06-707

**Порядок
выплаты премии по итогам работы руководителю
казенного учреждения Чувашской Республики
«Региональный центр закупок Чувашской Республики»**

1. Настоящий Порядок регламентирует условия и размер премирования руководителя казенного учреждения Чувашской Республики «Региональный центр закупок Чувашской Республики» (далее – Учреждение).

2. Премия по итогам работы носит стимулирующий характер и предназначена для увеличения материальной заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности и результативности деятельности возглавляемого им учреждения, в качественном результате своего труда, добросовестном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

3. Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы Учреждения за соответствующий период (месяц, год) в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения на соответствующий год.

4. Премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Государственной службы Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам (далее – Госслужба) с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, эффективности и результативности работы его руководителя за отчетный период, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Порядку (далее – показатели), личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором руководителя Учреждения.

5. Оценку деятельности Учреждения для определения размера премирования руководителя Учреждения осуществляет комиссия по оценке достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и оценки эффективности и результативности работы его руководителя (далее – Комиссия).

Положение о Комиссии и состав Комиссии утверждается приказом Госслужбы.

6. Руководитель Учреждения ежемесячно, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, формирует и представляет в Госслужбу отчет о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев оценки эффективности и результативности работы его руководителя (далее – отчет) по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

При непредставлении отчета в установленный срок или представлении с нарушением требований настоящего Порядка показатели эффективности деятельности Учреждения считаются невыполненными, а критерии оценки эффективности и результативности работы его руководителя равны 0 баллам.

Отчет по итогам работы за отчетный год представляется не позднее 20 декабря в отчетном году.

Отчет должен содержать максимально полную информацию (обоснования, расчеты) по выполнению каждого показателя эффективности деятельности Учреждения. К отчету рекомендуется прилагать копии документов, подтверждающих выполнение показателей эффективности.

В ходе оценки выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения на основании данных, представленных руководителем Учреждения, нарушение, отраженное в отчете по нескольким показателям эффективности, учитывается один раз в одном из показателей эффективности в зависимости от того, по какому показателю эффективности данное нарушение выявлено впервые.

В ходе проведения оценки деятельности и определения размера премии за отчетный период баллы за выполнение каждого показателя суммируются и составляют результат оценки деятельности Учреждения и работы его руководителя.

7. Премия по итогам работы за месяц начисляется за фактически отработанное время и выплачивается в месяце, следующем за отчетным периодом (дни, когда руководитель Учреждения находился в ежегодном или учебном отпусках, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактически отработанному времени не относятся).

8. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю Учреждения производятся с учетом результата оценки деятельности Учреждения и работы его руководителя в размере не более 100 процентов должностного оклада в месяц.

9. В случае экономии средств фонда оплаты труда, руководителю Учреждения может быть произведена премияльная выплата по итогам работы за год.

Размер премии по итогам работы за год максимальным размером не ограничен.

Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется на основании оценки результатов деятельности Учреждения в целом и непосредственно руководителя Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности работы руководителя Учреждения согласно приложению № 1 к Порядку.

Для оценки результата деятельности Учреждения и работы его руководителя сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается по аналогии результатов работы за месяц.

10. Премияльная выплата по итогам работы за соответствующий период руководителю Учреждения не выплачивается, если сумма полученных баллов по результатам оценки деятельности Учреждения и работы его руководителя меньше 74 баллов.

11. Премияльная выплата по итогам работы руководителю Учреждения не выплачивается в случае:

- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в соответствующем месяце (при этом премия не выплачивается за тот месяц, в котором имели место упущения в работе);

- наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своими действиями (бездействием) материального ущерба.

12. Премияльные выплаты по итогам работы за соответствующий период производятся с учетом необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения).

Приложение № 1
к Порядку выплаты премии по итогам
работы руководителю казенного
учреждения Чувашской Республики
«Региональный центр закупок
Чувашской Республики»

Показатели эффективности деятельности казенного учреждения
Чувашской Республики «Региональный центр закупок Чувашской Республики»,
критерии оценки эффективности и результативности работы его руководителя

№ п/п	Наименования показателя эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя Учреждения в баллах (максимально возможное)
1	2	3
1.	Количество размещенных извещений об осуществлении закупок	100 извещений и выше – 19 баллов; менее 100 извещений – 10 баллов
2.	Соблюдение сроков, установленных Порядком взаимодействия уполномоченного учреждения Чувашской Республики на определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков, осуществляющих закупки товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Чувашской Республики и муниципальных нужд, с заказчиками (далее - Порядок взаимодействия), для размещения извещений и документации об осуществлении закупки (за исключением случаев переноса срока размещения по инициативе Заказчика)	Выполнение показателя в полном объеме – 19 баллов; несоблюдение сроков по 1-5 закупкам – 10 баллов; несоблюдение сроков более чем по 5 закупкам – 0 баллов
3.	Количество жалоб со стороны участников закупок на действия Учреждения, комиссий Учреждения, признанных обоснованными органами, уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок	Доля обоснованных жалоб от общего количества размещенных извещений о закупках: до 12,5 % – 10 баллов; более 12,5 % – 5 баллов
4.	Жалобы заказчиков на действия и (или) бездействие Учреждения по	Отсутствие – 10 баллов; 1 жалоба – 8 баллов; 2-4 жалобы – 4 балла;

	закупкам, осуществляемым Учреждением	5 и более жалоб – 0 баллов
5.	Экономия бюджетных средств по результатам проведенных процедур определения поставщика (исполнителя, подрядчика)	8 % экономии и более – 15 баллов; от 7 % до 8 % экономии – 10 баллов; от 5 % до 7 % экономии – 7 баллов; менее 5 % экономии – 5 баллов
6.	Обеспечение информационной открытости Учреждения	Своевременное размещение информации об Учреждении в полном объеме на официальном сайте bus.gov.ru – 10 баллов; нарушение срока и объема размещения информации – 0 баллов
7.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Госслужбы	Своевременное и качественное представление информации по запросам – 10 баллов; наличие замечаний по предоставлению информации по запросам – 0 баллов
8.	Обеспечение сохранности оборудования и иного имущества Учреждения	Обеспечена сохранность оборудования – 7 баллов; установлены факты хищения, порчи имущества – 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах за месяц		100 баллов

Балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности.

Сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей эффективности деятельности Учреждения за месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы за месяц	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
От 95 до 100	100%
От 89 до 94	80%
От 74 до 88	50%
Менее 74	0

Приложение № 2
к Порядку выплаты премии по итогам
работы руководителю казенного
учреждения Чувашской Республики
«Региональный центр закупок
Чувашской Республики»

Форма отчета
о выполнении показателей эффективности деятельности
казенного учреждения Чувашской Республики
«Региональный центр закупок Чувашской Республики»

Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) руководителя

за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя Учреждения в баллах (максимально возможное)	Фактическое выполнение показателей эффективности	Баллы за фактическое выполнение показателей эффективности
1	2	3	4	5

(дата)

(подпись руководителя)

(инициалы, фамилия)