

Об утверждении перечней целевых показателей эффективности работы федеральных государственных учреждений "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", "Управление административными зданиями Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", государственных лечебно-профилактических учреждений "Поликлиника Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" и "Поликлиника N 2 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", государственного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад N 707 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показателей и условий стимулирования труда руководителей учреждений и перечней примерных показателей стимулирования труда их работников

Приказ · № 282 · от 17.09.2008 · Министерство экономического развития · Действует без изменений

ПРИКАЗ

Министерства экономического развития Российской Федерации
от 17 сентября 2008 г. N 282

Об утверждении перечней целевых показателей эффективности работы федеральных государственных учреждений "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", "Управление административными зданиями Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", государственных лечебно-профилактических учреждений "Поликлиника Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" и "Поликлиника N 2 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", государственного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад N 707 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показателей и условий стимулирования труда руководителей учреждений и перечней примерных показателей стимулирования труда их работников
Зарегистрирован Минюстом России 13 ноября 2008 г.

Регистрационный N 12633

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных

государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544) приказываю:

1. Утвердить по федеральному государственному учреждению "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" Перечень целевых показателей эффективности работы федерального государственного учреждения "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показатели и условия стимулирования труда его руководителя (приложение N 1), Перечень примерных показателей стимулирования труда работников федерального государственного учреждения "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" (приложение N 2).
2. Утвердить по федеральному государственному учреждению "Управление административными зданиями Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" Перечень целевых показателей эффективности работы федерального государственного учреждения "Управление административными зданиями Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показатели и условия стимулирования труда его руководителя (приложение N 3), Перечень примерных показателей стимулирования труда работников федерального государственного учреждения "Управление административными зданиями Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" (приложение N 4).
3. Утвердить по государственным лечебно-профилактическим учреждениям "Поликлиника Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" и "Поликлиника N 2 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" Перечень целевых показателей эффективности работы государственных лечебно-профилактических учреждений "Поликлиника Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" и "Поликлиника N 2 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показатели и условия стимулирования труда их руководителей (приложение N 5), Перечень примерных показателей стимулирования труда работников государственных лечебно-профилактических учреждений "Поликлиника Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" и "Поликлиника N 2 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" (приложение N 6).
4. Утвердить по государственному дошкольному образовательному учреждению "Детский сад N 707 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" Перечень целевых показателей эффективности работы государственного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад N 707 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации", показатели и условия стимулирования труда его руководителя (приложение N 7), Перечень примерных показателей стимулирования труда работников государственного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад N 707 Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации" (приложение N 8).
5. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных Минэкономразвития России, могут определяться с учетом Рекомендаций по оценке выполнения целевых показателей и определению размеров стимулирующих выплат руководителю в зависимости от эффективности работы учреждения (приложение N 9).

Министр Э.С.Набиуллина

Приложение N 1

П Е Р Е Ч Е Н Ь

целевых показателей эффективности работы федерального государственного учреждения "Санаторий "Вороново" Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации",

показатели и условия стимулирования труда его руководителя

Целевые показатели эффективности работы учреждения +-----
--+ | N | Показатели | Единица | План, |Факт|Оценка, | п/п | измерения|норматив| | баллы | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| | 1 | Качество оказания | | | | | санаторно-курортных услуг | | | |
| +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | объем оказанных услуг | койко- | | | | | место | |
| | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | качество оказанных услуг | количеств- | | | | |
| во заме- | | | | | чаний | X | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 2 | Повышение
квалификации и | | | | | профессиональной | | | | | подготовки основного | | | | | персонала | | | | +---
+-----+-----+-----+-----+-----| | | подтверждение квалификации | % | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| | | повышение квалификации | чел. | | | | +---+-----
+-----+-----+-----+-----+-----| | 3 | Развитие | | | | | материально-технической | | | | | базы санатория |
| | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | освоение капиталовложений | % | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----+-----| | | обновление оборудования | % | | | | +---+-----
---+-----+-----+-----+-----+-----| | 4 | Соблюдение | | | | | санитарно-гигиенических | | | | | норм и
требований | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | выявленные нарушения
| количеств- | | | | | во | X | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | профилактические
| количеств- | | | | | мероприятия | во | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 5
| Обеспечение безопасного | | | | | пребывания на территории | | | | | санатория | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----+-----| | | случаи травматизма | количеств- | | | | | во | X | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----+-----| | | выявленные нарушения | количеств- | | | | | во | X | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----+-----| | 6 | Использование современных | | | | | методов диагностики
и | | | | | восстановительного лечения | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
| использование оборудования | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
| использование методов | % | | | | +-----+-----+-----+-----+-----+

Оценка выполнения целевых показателей производится экспертным методом в соответствии с Рекомендациями (приложение N 9 к приказу).

Показатели и условия стимулирования труда руководителя +-----
----+ | N | Показатели | Единица | План,|Факт|Оценка, | п/п | измерения|норма| | баллы | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| | 1 | Обеспечение эффективной | | | | | работы учреждения | | | |
+---+-----+-----+-----+-----+-----| | | объем выполненной работы | койко- | | | | |
| место | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | создание необходимых условий | % |
| | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | укомплектованность основным | | | | |
| персоналом | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 2 | Организация
стимулирования | | | | | труда основного персонала | | | | | учреждения | | | | +---+-----
--+-----+-----+-----+-----+-----| | | повышение квалификации и | | | | | профессиональной подготовки | | | |
| | основного персонала | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | повышение
качества труда | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 3 | Целевое освоение
бюджетных | | | | | ассигнований | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | освоение
капиталовложений | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | | выявленные
нарушения | количеств- | X | | | | | во | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 4
| Организация соблюдения | | | | | санитарно-гигиенических норм | | | | | и требований | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----+-----| | | выявленные нарушения | количеств- | X | | | | | во | | | | +---
+-----+-----+-----+-----+-----+-----| | | профилактические мероприятия | количеств- | | | | |
| во | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | 5 | Обеспечение безопасного | | | | |
| пребывания на территории | | | | | санатория | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
- | | | случаи травматизма | количеств- | X | | | | | во | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
- | | | выявленные нарушения | количеств- | X | | | | | во | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----

-----| | 1 | Организация дошкольного| | | | | воспитания детей | | | | | +---+-----+-----
+-----+---+-----| | количество детей | чел. | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----+
| качество воспитательного|количест-| | | | | процесса |во заме- | | | | | чаний | X | | | +---+-----+-----
-----+-----+-----+-----+-----| 2 |Повышение квалификации и| | | | | профессиональной | | | | |
|подготовки основного| | | | | персонала | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
|подтверждение квалификации| % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
|повышение квалификации | чел. | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| 3
|Обеспечение гармоничного| | | | | развития детей | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
-----| | соответствие уровня| | | | | развития возрасту | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----
+---+-----+-----| | использование методов|количест-| | | | | развития творческих|во | | | | | способностей
| | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| 4 |Снижение заболеваемости и| | | | |
|укрепление здоровья детей | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | случаи
заболевания |количест-| | | | | во | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
|профилактические |количест-| | | | | мероприятия |во | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
+-----+-----| 5 |Использование развивающих| | | | | методов и технологий| | | | | обучения детей | | | | |
+---+-----+-----+-----+-----+-----| | новые методы и технологии |количест-| | | | | во
| | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | практическое применение | чел. | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| 6 |Обеспечение безопасности| | | | | пребывания детей
в| | | | | учреждении | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | случаи
травмирования |количест-| | | | | во | X | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | меры
профилактики |количест-| | | | | во | | | | | +-----+-----+-----+-----+-----+-----

Оценка выполнения целевых показателей производится экспертным методом в соответствии с Рекомендациями (приложение N 9 к приказу).

Показатели и условия стимулирования труда руководителя +-----+-----+-----
-----+ | N | Показатели | Единица | План, |Факт|Оценка,| |п/п| измерения|норматив| баллы | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| 1 |Обеспечение эффективной| | | | | работы учреждения | |
| | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | объем выполненной работы | чел. | | | | +---+-----
-----+-----+-----+-----+-----| | организация воспитания |количест-| | | | | во заме- | | |
| | | чаний | X | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| 2 |Повышение квалификации и|
| | | | профессиональной | | | | | подготовки основного| | | | | персонала | % | | | | +---+-----+-----
-----+-----+-----+-----+-----| 3 |Повышение качества труда | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----
--+-----+---+-----| 4 |Организация работы| | | | | учреждения | | | | | +---+-----+-----+-----
--+-----+---+-----| | обеспечение | | | | | воспитательного процесса | % | | | | +---+-----+-----
--+-----+---+-----| | укомплектованность | | | | | персоналом | % | | | | +---+-----+-----
---+-----+---+-----| 5 |Организация соблюдения| | | | | санитарно-гигиенических | | | | |
|норм и требований | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| | нарушения норм
и|количест-| | | | | требований |во | X | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| |
|профилактические |количест-| | | | | мероприятия |во | | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
+-----+-----| 6 |Обеспечение безопасного| | | | | пребывания на территории| | | | | детского сада | | | |
| +---+-----+-----+-----+-----+-----| | случаи травматизма |количест-| | | | | во | X | | |
+---+-----+-----+-----+-----+-----| | соблюдение правил и|количест-| | | | |
|требований |во заме- | | | | | чаний | X | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----| 7
|Организация работы по| | | | | охране здоровья персонала | | | | | +---+-----+-----+-----+-----
---+---+-----+-----| | снижение заболеваемости | % | | | | +---+-----+-----+-----+-----+-----
--| | соблюдение режима труда и| | | | | отдыха | % | | | | +-----+-----+-----+-----+-----
+---+-----

Определение размеров стимулирующих выплат руководителю в зависимости от эффективности работы учреждения производится экспертным методом в соответствии с Рекомендациями (приложение N 9 к приказу).

Приложение N 8

П Е Р Е Ч Е Н Ь

примерных показателей стимулирования труда работников
государственного дошкольного образовательного учреждения

"Детский сад N 707 Министерства экономического развития
и торговли Российской Федерации"

Повышение качества и эффективности работы учреждения;
забота о детях и участие в их умственном и физическом развитии;
повышение квалификации и профессиональной подготовки;
обеспечение развития творческих способностей детей;
укрепление здоровья детей и снижение их заболеваемости;
освоение новых методов и способов обучения и воспитания детей;
создание условий для гармоничного физического и психического развития детей;
обеспечение безопасности пребывания детей в учреждении.

Приложение N 9

Р Е К О М Е Н Д А Ц И И

по оценке выполнения целевых показателей и определению
размеров стимулирующих выплат руководителю в зависимости от эффективности работы
учреждения

Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается в зависимости от выполнения
целевых показателей эффективности работы учреждения в отчетном периоде, показателей и
условий стимулирования труда руководителя. Оценка выполнения показателей производится
экспертным методом на основе данных, представляемых руководителем учреждения. В качестве
экспертов выступают сотрудники департаментов и руководители Министерства, курирующие
деятельность учреждения. Оценка выполнения показателей и условий за отчетный период
проводится по шкале, представленной в таблице 1.

Таблица 1 Оценка выполнения целевых показателей +-----+
|Показатель,| Шкала оценки | | условие +-----| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | +-----
----+-----+-----+-----+-----+-----| | Оценка | Не выпол-|Выполняется |Выполняется|Выполня-
|Выполня- | | выполнения | няется | недостаточно|не в полной|ется в |ется | | | | мере
|основном|полностью| +-----+
|

Полученные количественные значения оценки выполнения показателей используются для
определения интегральной оценки по формуле:

$$I = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m O_j$$

O_j - оценка в баллах выполнения i-го показателя (i = 1, 2, 3,..., n) j-м экспертом (j = 1, 2,..., m).

m - количество экспертов.

где:

O_j - оценка в баллах выполнения i-го показателя (i = 1, 2, 3,..., n) j-м экспертом (j = 1, 2,..., m).

Оценка выполнения показателей и условий стимулирования труда руководителя уточняется в
зависимости от изменения и влияния их значений на эффективность работы учреждения экспертным
методом на основе таблицы 2.

Таблица 2 Оценка влияния показателей и условий на эффективность работы учреждения +-----
-----+ | Шкала оценки | | Показатель+-----

---	1 2 3 4 5 +-----+-----+-----+-----+-----+-----	Оценка	Отсутствует
Влияет	Влияет Влияет Влияет влияния незначительно умеренно заметно сильно		
показателя	+-----+		

Влияние (Р) выполнения или изменения целевых показателей на эффективность работы учреждения учитывается по формуле:

1 m n

$$P = \sum_i \sum_j O_{ij},$$
$$m n \mid i = 1 \mid i = 1$$

где:

O_{ij} - средняя оценка влияния i -го показателя или условия ($i = 1, 2, 3, \dots, n$) на эффективность работы учреждения j -м экспертом ($j = 1, 2, \dots, m$).

Интегральная оценка эффективности работы учреждения рассчитывается по формуле:

1 m n

$$\Pi = \sum_i \sum_j O_{ij} P_{ij},$$

ПВ 5mn $j = 1$ $i = 1$

где:

R_{ij} - оценка влияния i -го показателя или условия ($i = 1, 2, 3, \dots, n$) на эффективность работы учреждения j -м экспертом ($j = 1, 2, \dots, m$).

Определение размеров стимулирующих выплат руководителю учреждения в зависимости от эффективности его работы производится по формуле:

max

$$C_p = 20 C_k \times \Pi$$

ПВ,

где:

Ср - размер стимулирующих выплат за отчетный период (в % от выделенной суммы);

max

Ск - максимальный размер стимулирующих выплат за отчетный период ($k = 1, 2, 3, \dots, 12$);

—

П - интегральная оценка эффективности работы учреждения.

PB

 $\max \max k$

При этом $C_k = C \times \dots$,

12

где:

max

C - максимальный размер стимулирующих выплат, установленный на год.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения зависит от интегральной оценки эффективности работы учреждения. Руководитель учреждения может получать от 20 до 100% суммы, установленной на отчетный период, и в год получать от 1 до 5% от основного фонда заработной платы учреждения.