ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ИНВЕСТИЦИЯМ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ»

ПРИКАЗ

от 21.11.2017 № 345

Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций».
2. Считать утратившим силу приказ от 10.02.2016 № 30 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций» в новой редакции».
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.02.2018.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор **О.А.Иванова**

Утверждено приказом
СПб ГБУ «Управление инвестиций»
от «21» ноября 2017г. № 315

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Комитета по инвестициям
Санкт-Петербурга

_____И.А.Бабюк

«21» ноября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Управление инвестиций»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 № 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», приказом от 31.07.2017 № 218 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций» (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в целях установления заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности их работы, качества оказываемых Учреждением государственных услуг, инициативы при выполнении должностных обязанностей и для поощрения работников за своевременное и качественное выполнение поставленных задач, а также важных и срочных работ.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения ключевых показателей эффективности деятельности Учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), и достижения установленных в плане мероприятий («дорожной карты») значений ключевых показателей деятельности Учреждения на календарный год.

Ключевые показатели эффективности для установления выплат стимулирующего характера включают в себя общие, специальные и индивидуальные показатели (операционные драйверы) эффективности деятельности. Общие показатели определяются в соответствии с Приложениями № 1 и 2, специальные показатели определяются в соответствии с Приложением № 3, индивидуальные показатели (операционные драйверы) в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

1.4. Принципы начисления выплат стимулирующего характера:

1.4.1. Назначение выплат стимулирующего характера производится с учетом личного вклада каждого работника.

1.4.2. Размер выплат стимулирующего характера должен быть обоснованным.

1.5. Понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Заработная плата – вознаграждение за труд, состоящее из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5.2. Должностной оклад – это размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника.

1.5.3. Ключевой показатель эффективности – оценочный критерий достижения целей, используемый для определения эффективности деятельности конкретного работника.

1.5.4. Ключевой показатель эффективности деятельности Учреждения – оценочный критерий выполнения Учреждением государственного задания по оказанию государственных услуг (выполнению работ).

1.6. Финансово-бухгалтерским отделом Учреждения осуществляется учет средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, а также контроль за своевременностью их начисления и выплаты.

1.7. Величина фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) определяется Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда по согласованию с Комитетом по инвестициям Санкт-Петербурга.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Настоящим Положением установлены следующие виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения:

2.1.1. Выплаты в соответствии с ключевыми показателями эффективности работников за качество выполняемой работы (ежемесячная премия).

2.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий (разовая выплата).

2.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год с учетом ключевых показателей эффективности работников.

2.1.4. Дополнительные виды выплат стимулирующего характера (к юбилейной дате работника Учреждения, в связи с профессиональными праздниками и знаменательными датами, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию).

2.1.5. Материальная помощь (к отпуску, в связи с длительным заболеванием работника, смертью близкого родственника).

3. Источники и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся из ФНД, который является частью фонда оплаты труда работников Учреждения. ФНД формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание им государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приоритетность использования ФНД:

– в первую очередь за счет ФНД устанавливаются выплаты в соответствии с ключевыми показателями эффективности работников за качество выполняемой работы (ежемесячная премия);

– оставшиеся средства используются для выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий (разовая выплата);

– средства ФНД, оставшиеся после установления выплат за качество выполняемой работы и за интенсивность и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий могут быть направлены для установления премиальных выплат по итогам работы за квартал, год, а также иные стимулирующие выплаты.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячная премия) осуществляются:

– в размере не более 50% от должностного оклада работника – за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания при выполнении общих показателей эффективности деятельности работников;

– в размере не более 100% от должностного оклада работника – за счет средств от приносящей доход деятельности (при их наличии);

– в размере не более 100% от должностного оклада работника – за счет средств экономии фонда оплаты труда (экономии средств субсидии, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда по вакантным должностям) при выполнении общих, специальных и индивидуальных показателей (операционных драйверов) эффективности деятельности Учреждения.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий и премиальные выплаты по итогам работы за квартал и год производятся из экономии фонда оплаты труда (экономии средств субсидии, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда по вакантным должностям) и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда (при их наличии). Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий не могут превышать 100% должностного оклада работника.

3.4. Дополнительные выплаты стимулирующего характера и все виды материальной помощи производятся из экономии фонда оплаты труда (экономии средств субсидии, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда по вакантным должностям) и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда (при их наличии).

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в абсолютных размерах и в процентах к должностному окладу.

3.6. Расчетная величина суммы надбавок и доплат по всем работникам Учреждения не может превышать величину ФНД Учреждения в расчетном периоде. В случае если в результате расчетов будет установлено, что величина текущего ФНД недостаточна для выплаты всех назначенных надбавок и доплат по всем работникам Учреждения за расчетный период, величина индивидуальных выплат корректируется в сторону сокращения по всем сотрудникам пропорционально величине, соотношения суммы фактического ФНД к расчетной сумме всех выплат и доплат по всем работникам Учреждения.

4. Условия назначения выплат стимулирующего характера

4.1. Назначение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения в целом, и (или) структурного подразделения, и (или) конкретного работника за соответствующий отчетный период с учетом выполнения государственного задания Учреждения, достижения ключевых показателей эффективности, личного вклада работника Учреждения в реализацию целей и видов деятельности Учреждения, определенных Уставом Учреждения.

Количественные значения индивидуальных показателей (операционных драйверов) для заместителей директора утверждаются приказом директора Учреждения на очередной год.

4.2. Эффективность деятельности работников Учреждения определяется на основании отчетов о выполнении ключевых показателей эффективности деятельности.

4.2.1. Отчеты об эффективности деятельности работников подготавливаются руководителями структурных подразделений Учреждения и подлежат согласованию с заместителем директора Учреждения в соответствии с распределением обязанностей, за исключением руководителей структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении директора Учреждения.

4.2.2. Руководители структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении директора Учреждения, согласовывают оценку эффективности работы работников Учреждения, находящихся в их прямом подчинении, с директором Учреждения.

4.2.3. Работники, находящие в прямом подчинении директора Учреждения, и заместители директора Учреждения, подготавливают отчеты и согласовывают их с директором Учреждения.

4.3. Назначение выплат стимулирующего характера производится по решению директора Учреждения на основании представленных отчетов, в том числе на основании ходатайства лиц, указанных в пп. 4.2.1 – 4.2.3 настоящего Положения, в виде служебной записки, и оформляется

приказом директора Учреждения. Служебная записка, подготовленная начальником структурного подразделения Учреждения, подлежит согласованию в соответствии с пп. 4.2.1 – 4.2.3.

4.4. Порядок и размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется Комитетом по инвестициям Санкт-Петербурга.

4.5. Премиальные выплаты по итогам квартала, года не устанавливаются или устанавливаются в размере ниже 50% от должностного оклада при наличии следующих обстоятельств:

– невыполнения работником государственного задания Учреждения в части, определенной должностными обязанностями, или халатного отношения к выполнению государственного задания Учреждения;

– нарушения локальных актов Учреждения;

– нанесения Учреждению материального ущерба;

– неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него обязанностей;

– отказа от выполнения либо неоднократного невыполнения поручений и приказов руководителя, входящих в сферу должностных обязанностей работника Учреждения.

5. Выплаты в соответствии с показателями эффективности (ежемесячная премия)

5.1. Настоящий раздел определяет порядок и условия выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Выплата за качество выполняемых работ производится в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, связанного с выполнением трудовых обязанностей, и ответственности за выполняемую работу.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения производятся с учетом эффективности деятельности работников в соответствии с общими ключевыми показателями эффективности на основании критериев оценки выполняемых работ и специальными ключевыми показателями эффективности Учреждения.

Каждому ключевому показателю присваивается вес – числа в интервале от 0 до 1, общая сумма которых равняется единице. Вес отражает приоритет каждого ключевого показателя с учетом деятельности структурного подразделения и Учреждения в целом.

По каждому общему ключевому показателю эффективности оценивается фактический результат деятельности работника, по каждому специальному ключевому показателю оценивается результат работы Учреждения.

5.3. Расчет общего показателя эффективности деятельности работника производится путем суммирования произведений веса и фактического результата работы по каждому ключевому показателю эффективности.

Руководители структурных подразделений, а также лица, указанные в п. 4.2.3 настоящего Положения, на основе показателей эффективности подготавливают отчет об эффективности своей деятельности и деятельности каждого работника подведомственного ему структурного подразделения (Приложения № 5 и 6 к Положению). Ключевой показатель эффективности, характеризующий объем выполненной работы в рамках исполнения должностных обязанностей, определяется в отчете о выполнении объема работ в рамках исполнения должностных обязанностей (Приложение № 7 к Положению).

Начисленный размер ежемесячной премии за отчетный месяц в процентном отношении к должностному окладу по общим показателям определяется как сумма произведений максимального размера премии за месяц и коэффициентов показателей эффективности по каждому ключевому показателю эффективности.

5.4. Расчет специального показателя эффективности деятельности Учреждения производится путем суммирования произведений веса и фактического результата работы по каждому ключевому показателю эффективности деятельности Учреждения в соответствии с Приложением № 8 к Положению. Отчет о выполнении специальных показателей эффективности деятельности осуществляется отделом формирования инвестиционных условий Учреждения.

Размер ежемесячной премии по Учреждению в целом (для всех работников Учреждения за исключением заместителей директора) за отчетный месяц по специальным показателям

определяется как сумма произведений максимального размера премии за месяц и коэффициентов показателей эффективности по каждому ключевому показателю эффективности.

Размер ежемесячной премии за отчетный месяц в процентном отношении к должностному окладу по специальным показателям для каждого работника определяется с учетом коэффициента эффективности деятельности по общим показателям.

5.5. Расчет индивидуального показателя (операционного драйвера) эффективности деятельности заместителя директора производится путем суммирования произведений веса и фактического результата работы по каждому ключевому показателю эффективности деятельности в соответствии с Приложением № 9 к Положению. Расчет специального показателя эффективности деятельности, указанного в Приложении № 9 к Положению, производится в соответствии с п. 5.4 настоящего Положения. Отчеты о выполнении специальных и индивидуальных (операционных драйверов) показателей эффективности деятельности заполняются заместителями директора.

Размер ежемесячной премии за отчетный месяц в процентном отношении к должностному окладу по специальным и индивидуальным (операционным драйверам) показателям для заместителей директора определяется как сумма произведений максимального размера премии за месяц и коэффициентов показателей эффективности по каждому ключевому показателю эффективности в соответствии с Приложением № 9 к Положению.

5.6. Руководители структурных подразделений, а также лица, указанные в п. 4.2.3 настоящего Положения, подготавливают сводный отчет об эффективности деятельности (показателях эффективности) структурного подразделения (Приложение № 10 к Положению) и согласовывают его в порядке, определенном пп. 4.2.1 – 4.2.3.

5.7. При увольнении работника Учреждения до истечения отчетного периода выплата за качество выполняемых работ начисляется за фактически отработанное время в соответствии с п. 4.3 настоящего Положения.

5.8. Уполномоченные лица, указанные в пп. 4.2.1 – 4.2.3 настоящего Положения, до последнего рабочего дня месяца, являющегося отчетным, а в декабре текущего года – в срок до 15 декабря текущего года, обеспечивают подготовку отчетов на имя директора Учреждения и включения в приказ предложения о начислении ежемесячной премии в соответствующем размере или не начислении ежемесячной премии.

6. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий (разовая выплата)

6.1. Настоящий раздел определяет порядок и условия выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий работникам Учреждения.

6.2. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий производится в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в творческом и нестандартном подходе к исполнению трудовых обязанностей, внедрению новых способов и процедур в деятельности Учреждения, развитии деятельности и статуса Учреждения.

6.3. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий назначаются за:

6.3.1. Увеличение объема работ в качестве члена комиссий, советов, рабочих групп и др.

6.3.2. Интенсивность труда и результативность при выполнении важных, сложных и срочных работ.

6.3.3. Внедрение новых методов и разработок в рабочий процесс, использование современных информационных технологий и инновационных программ и их результативность.

6.3.4. Инициативу, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда.

6.3.5. Методическое сопровождение деятельности смежных структурных подразделений.

6.3.6. Участие в реализации полномочий смежных структурных подразделений.

6.4. Уполномоченные лица, указанные в п. 4.2.1 – 4.2.3 настоящего Положения при подготовке отчета в соответствии с п. 4.2 Положения по результатам оценки эффективности работы конкретного работника, с учетом п. 6.3 Положения, ходатайствуют о включении в приказ

решения о начислении выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также выполнение особо важных и срочных заданий.

7. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год

7.1. Работникам Учреждения может назначаться премиальная выплата по итогам работы за квартал и год.

7.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал и год начисляется работнику за фактически отработанное в этом периоде время с учетом достигнутых показателей эффективности в течение квартала (года) и показателей, характеризующих объем выполнения государственного задания.

Определение достижения показателей эффективности в течение квартала (года) с учетом показателей, характеризующих объем выполнения государственного задания, производится в соответствии с п. 4.2 Положения на основе ежемесячных отчетов об эффективности деятельности работников, подготавливаемых уполномоченными лицами, указанными в п. 4.2.1 – 4.2.3 настоящего Положения.

Назначение выплаты производится в соответствии с п. 4.3 Положения.

Условиями назначения выплаты являются:

– по итогам квартала – систематическое достижение работником показателей эффективности в расчетном квартале на уровне не ниже 75% (рассчитывается как среднее значение ежемесячных показателей эффективности, достигнутых в расчетном квартале за фактически отработанное время);

– по итогам года – при условии, что в истекших кварталах среднее значение показателей эффективности работника не опускалось ниже уровня 75%.

8. Дополнительные виды выплат стимулирующего характера

8.1. К дополнительным видам выплат стимулирующего характера относятся:

8.1.1. Премия к юбилейной дате работника Учреждения (50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет).

8.1.2. Премия в связи с профессиональными праздниками или знаменательными датами.

8.1.3. Премия при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

8.2. Решение о назначении дополнительных видов выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения.

8.3. Дополнительные виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере.

9. Материальная помощь работникам Учреждения

9.1. Работникам Учреждения один раз в календарном году может быть оказана материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску.

9.2. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь оказывается один раз при предоставлении той части отпуска, которая составляет не менее 14 календарных дней.

9.3. Материальная помощь к отпуску работникам, проработавшим в Учреждении более года, оказывается в размере не более одного должностного оклада в год.

9.4. Работникам, проработавшим в Учреждении от шести месяцев до года, материальная помощь оказывается в размере не более 50% одного должностного оклада.

9.5. Работникам, проработавшим в Учреждении менее шести месяцев, материальная помощь к отпуску не оказывается.

9.6. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения по решению директора Учреждения также в связи с заболеванием работника (при наличии подтверждающих документов), смертью близкого родственника (при наличии подтверждающих документов).

9.7. В случаях, установленных п. 9.6 настоящего Положения, материальная помощь оказывается в размере, не превышающем двух должностных окладов.

9.8. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику всех видов материальной помощи является его письменное заявление на имя директора Учреждения, согласованное с руководителем структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник.

9.9. Назначение материальной помощи производится по решению директора Учреждения.

9.10. Материальная помощь не оказывается работникам Учреждения, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Общие показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника СПб ГБУ «Управление инвестиций»

№ п/п	Ключевой показатель эффективности	Вес	Критерий оценки по показателю
1	2	3	4
1	Выполненный объем работы в рамках исполнения должностных обязанностей	0,3	Соотношение количества полученных (подлежащих исполнению в отчетном месяце) и исполненных поручений в %: Количество от 85 до 100 – 100% Количество от 70 до 84 – 80% Количество от 50 до 69 – 60% Количество от 30 до 49 – 40% Количество ниже 29 – 0%
2	Оперативность и своевременность в решении поставленных задач	0,3	Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) отсутствует – 100% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 1 до 2 – 80% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 3 до 4 – 60% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) 5 и более – 0%
3	Качество исполнения должностных обязанностей	0,2	Отсутствие нарушений – 100% Количество нарушений от 1 до 2 – 80% Количество нарушений от 3 до 4 – 60% Количество нарушений 5 и более – 0%
4	Предоставление отчетности в вышестоящие органы и учредителю	0,1	Своевременно и без замечаний – 100% С просрочкой от 1 до 2 дней без замечаний – 80% С просрочкой от 1 до 2 дней с замечаниями – 60% С просрочкой более 3 дней без замечаний – 60% С просрочкой более 3 дней с замечаниями – 0%
5	Количество обоснованных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг	0,1	Отсутствие обоснованных жалоб – 100% Наличие обоснованных жалоб – 0%

Приложение № 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Общие показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя структурного подразделения, заместителя директора СПб ГБУ «Управление инвестиций»

№ п/п	Ключевой показатель эффективности	Вес	Критерий оценки по показателю
1	2	3	4
1	Выполненный объем работы в рамках исполнения должностных обязанностей	0,2	Соотношение количества полученных (подлежащих исполнению в отчетном месяце) и исполненных поручений в %: Количество от 85 до 100 – 100% Количество от 70 до 84 – 80% Количество от 50 до 69 – 60% Количество от 30 до 49 – 40% Количество ниже 29 – 0%
2	Оперативность и своевременность в решении поставленных задач	0,2	Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) отсутствует – 100% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 1 до 2 – 80% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 3 до 4 – 60% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) 5 и более – 0%
3	Качество исполнения должностных обязанностей	0,2	Отсутствие нарушений – 100% Количество нарушений от 1 до 2 – 80% Количество нарушений от 3 до 4 – 60% Количество нарушений 5 и более – 0%
4	Предоставление отчетности в вышестоящие органы и учредителю	0,1	Своевременно и без замечаний – 100% С просрочкой от 1 до 2 дней без замечаний – 80% С просрочкой от 1 до 2 дней с замечаниями – 60% С просрочкой более 3 дней без замечаний – 60% С просрочкой более 3 дней с замечаниями – 0 %
5	Количество обоснованных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг	0,1	Отсутствие обоснованных жалоб – 100% Наличие обоснованных жалоб – 0%
6	Эффективность управления	0,2	Среднее значение коэффициента эффективности подчиненных работников (структурных подразделений)

Приложение № 3
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Специальные показатели эффективности деятельности СПб ГБУ «Управление инвестиций»*

№ п/п	Наименование специального показателя эффективности	Ед. изм.
1	2	3
1	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал	тыс. руб.
2	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал без учета бюджетных инвестиций	тыс. руб.
3	Объем привлеченных прямых иностранных инвестиций	тыс. долл. США
4	Объем привлеченных инвестиций в рамках проектов на основе государственно-частного партнерства	тыс. руб.
5	Количество новых инвестиционных соглашений	шт.
6	Количество новых инвестиционных проектов	шт.
7	Доля завершенных стратегических инвестиционных проектов (исполненных соглашений)	%
8	Количество проектов, реализуемых совместно с институтами развития	шт.

* В соответствии с приказом Комитета по инвестициям Санкт-Петербурга от 31.10.2017 № 10-03-3636/17-10-0 «О внесении изменений в приказ Комитета по инвестициям Санкт-Петербурга от 17.08.2017 №01-03-2757/17-0-0 «Об утверждении Перечня плановых показателей эффективности деятельности Комитета по инвестициям Санкт-Петербурга и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Управление инвестиций».

Приложение № 4
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Индивидуальные показатели (операционные драйверы) эффективности деятельности заместителей директора СПб ГБУ «Управление инвестиций»

№ п/п	Наименование индивидуального показателя эффективности (операционного драйвера)	Ед. изм.
1	2	3
Заместитель директора по сопровождению проектов		
1	Количество сопровождаемых проектов	шт.
2	Количество проведенных организационно-технических совещаний	шт.
Заместитель директора по контролю инвестиционных проектов		
1	Количество проектов, по которым осуществляется мониторинг/контроль	шт.
2	Количество проведенных организационно-технических совещаний	шт.
Заместитель директора по проектам государственно-частного партнерства		
1	Количество заявлений инвесторов прошедших экспертизу/проверку ГЧП	шт.
2	Количество проведенных организационно-технических совещаний	шт.
Заместитель директора по правовым вопросам		
1	Количество подготовленных проектов НПА	шт.
2	Количество запросов в ИОГВ	шт.
Заместитель директора по развитию территорий		
1	Количество пакетов документов подготовленных в соответствии с адресным планом	шт.
2	Количество запросов в ИОГВ	шт.

Приложение № 5
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Отчет об эффективности деятельности работника СПб ГБУ «Управление инвестиций»
за _____
(месяц, год)

_____
(должность, наименование структурного подразделения)

_____
(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Ключевой показатель эффективности	Вес	Критерий оценки по показателю	Значение критерия, факт	Фактический результат работы, %	Коэффициент показателя эффективности, %	Максимальный размер премии за месяц, в % от оклада	Начисленный размер премии за месяц, в % от оклада
1	2	3	4	5	6	7 = 3*6	8	9 = 8*7/100
1	Выполненный объем работы в рамках исполнения должностных обязанностей	0,3	Соотношение количества полученных (подлежащих исполнению в отчетном месяце) и исполненных поручений в %: Количество от 85 до 100 – 100% Количество от 70 до 84 – 80% Количество от 50 до 69 – 60% Количество от 30 до 49 – 40% Количество ниже 29 – 0%					
2	Оперативность и своевременность в решении поставленных задач	0,3	Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) отсутствует – 100% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 1 до 2 – 80% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 3 до 4 – 60% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) 5 и более – 0%					

3	Качество исполнения должностных обязанностей	0,2	Отсутствие нарушений – 100% Количество нарушений от 1 до 2 – 80% Количество нарушений от 3 до 4 – 60% Количество нарушений 5 и более – 0%					
4	Предоставление отчетности в вышестоящие органы и учредителю	0,1	Своевременно и без замечаний – 100% С просрочкой от 1 до 2 дней без замечаний – 80% С просрочкой от 1 до 2 дней с замечаниями – 60% С просрочкой более 3 дней без замечаний – 60% С просрочкой более 3 дней с замечаниями – 0%					
5	Количество обоснованных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг	0,1	Отсутствие обоснованных жалоб – 100% Наличие обоснованных жалоб – 0%					
	Итого	1	x	x	x		x	

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

Приложение № 6
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Отчет об эффективности деятельности руководителя структурного подразделения, заместителя директора СПб ГБУ «Управление инвестиций»

за _____

(месяц, год)

_____

(должность, наименование структурного подразделения)

_____

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Ключевой показатель эффективности	Вес	Критерий оценки по показателю	Значение критерия, факт	Фактический результат работы, %	Коэффициент показателя эффективности, %	Максимальный размер премии за месяц, в % от оклада	Начисленный размер премии за месяц, в % от оклада
1	2	3	4	5	6	7 = 3*6	8	9 = 8*7/100
1	Выполненный объем работы в рамках исполнения должностных обязанностей	0,2	Соотношение количества полученных (подлежащих исполнению в отчетном месяце) и исполненных поручений в %: Количество от 85 до 100 – 100% Количество от 70 до 84 – 80% Количество от 50 до 69 – 60% Количество от 30 до 49 – 40% Количество ниже 29 – 0%					
2	Оперативность и своевременность в решении поставленных задач	0,2	Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) отсутствует – 100% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 1 до 2 – 80% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) от 3 до 4 – 60% Количество просроченных поручений (по вине сотрудника) 5 и более – 0%					

3	Качество исполнения должностных обязанностей	0,2	Отсутствие нарушений – 100% Количество нарушений от 1 до 2 – 80% Количество нарушений от 3 до 4 – 60% Количество нарушений 5 и более – 0%					
4	Предоставление отчетности в вышестоящие органы и учредителю	0,1	Своевременно и без замечаний – 100% С просрочкой от 1 до 2 дней без замечаний – 80% С просрочкой от 1 до 2 дней с замечаниями – 60% С просрочкой более 3 дней без замечаний – 60% С просрочкой более 3 дней с замечаниями – 0%					
5	Количество обоснованных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг	0,1	Отсутствие обоснованных жалоб – 100% Наличие обоснованных жалоб – 0%					
6	Эффективность управления	0,2	Среднее значение коэффициента эффективности подчиненных работников (структурных подразделений)					
	Итого	1	x	x	x		x	

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

Приложение № 7
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Отчет о выполнении объема работ в рамках исполнения должностных обязанностей работниками СПб ГБУ «Управление инвестиций»

за _____
(месяц, год)

_____
(наименование структурного подразделения)

№ п/п	Ф.И.О.	Плановые показатели выполнения объема работ в рамках исполнения государственного задания (выполнения работ)	Фактические показатели выполнения объема работ в рамках исполнения государственного задания (выполнения работ)	Коэффициент выполнения %
1	2	3	4	5 = (4/3)*100
	Итого			**x**

_____ _____ _____
(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____
(наименование должности) подпись Ф.И.О.

Приложение № 8
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Отчет о выполнении специальных показателей эффективности деятельности СПб ГБУ «Управление инвестиций»
за _____
(месяц, год)

№ п/п	Ключевой показатель эффективности[1]	Ед. изм.	Вес	Плановые значения эффективности деятельности	Фактические значения эффективности деятельности	Коэффициент выполнения %	Коэффициент показателя эффективности %	Максимальный размер премии по специальным показателям, в % от оклада	Начисленный размер премии по специальным показателям, в % от оклада
1	2	3	4	5	6	7 = (6/5)*100	8 = 4*7	9	10 = 8*9/100
1	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал	тыс. руб.	0,2						
2	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал без учета бюджетных инвестиций	тыс. руб.	0,1						
3	Объем привлеченных прямых иностранных инвестиций	тыс. долл. США	0,1						
4	Объем привлеченных инвестиций в рамках проектов на основе государственно-частного партнерства	тыс. руб.	0,2						
5	Количество новых инвестиционных соглашений	шт.	0,1						
6	Количество новых инвестиционных проектов	шт.	0,1						

[1] Указываются показатели, по которым Комитетом по инвестициям Санкт-Петербурга установлены количественные значения.

7	Доля завершенных стратегических инвестиционных проектов (исполненных соглашений)	%	0,1						
8	Количество проектов, реализуемых совместно с институтами развития	шт.	0,1						
	Итого	**x**	**1**	**x**	**x**	**x**		**x**	

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

Приложение № 9
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Отчет о выполнении специальных и индивидуальных (операционных драйверов) показателей эффективности деятельности заместителя директора СПб ГБУ «Управление инвестиций»

за _____
(месяц, год)

_____
(Ф.И.О. заместителя директора)

№ п/п	Ключевой показатель эффективности	Ед. изм.	Вес	Плановые значения эффективности деятельности	Фактические значения эффективности деятельности	Коэффициент выполнения %	Коэффициент показателя эффективности %	Максимальный размер премии по специальным и индивидуальным показателям, в % от оклада	Начисленный размер премии по специальным и индивидуальным показателям, в % от оклада
1	2	3	4	5	6	7 = (6/5)*100	8 = 4*7	9	10 = 8*9/100
1	**Специальные показатели**[2]								
1.1	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал	тыс. руб.	0,1						
1.2	Объем привлеченных инвестиций в основной капитал без учета бюджетных инвестиций	тыс. руб.	0,1						
1.3	Объем привлеченных прямых иностранных инвестиций	тыс. долл. США	0,1						
1.4	Объем привлеченных инвестиций в рамках	тыс. руб.	0,1						

[2] Указываются показатели, по которым Комитетом по инвестициям Санкт-Петербурга установлены количественные значения.

	проектов на основе государственно-частного партнерства								
1.5	Количество новых инвестиционных соглашений	шт.	0,1						
1.6	Количество новых инвестиционных проектов	шт.	0,1						
1.7	Доля завершенных стратегических инвестиционных проектов (исполненных соглашений)	%	0,1						
1.8	Количество проектов, реализуемых совместно с институтами развития	шт.	0,1						
2	**Индивидуальные показатели (операционные драйверы)**[3]								
2.1	Индивидуальный показатель № 1	шт.	0,1						
2.2	Индивидуальный показатель № 2	шт.	0,1						
	Итого	**x**	**1**	**x**	**x**	**x**		**x**	

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____

(наименование должности) подпись Ф.И.О.

[3] Указываются для каждого заместителя директора в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Приложение № 10
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам СПб ГБУ «Управление инвестиций»

Сводный отчет об эффективности деятельности (показателях эффективности) структурного подразделения СПб ГБУ «Управление инвестиций»

за _____
(месяц, год)

_____
(наименование структурного подразделения)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Коэффициент показателя эффективности по общим показателям	Начисленный размер премии по специальным/ индивидуальным показателям	Итоговый размер ежемесячной премии, %	
					по общим показателям	по специальным/ индивидуальным показателям с учетом коэффициента эффективности по общим показателям
1	2	3	4= гр. 7 прил. 5(6) стр. Итого	5= гр. 10 прил.8 (9) стр. Итого	6= гр.9 прил. 5(6) стр. Итого	7= гр.4/100* гр.5
Среднее значение коэффициента				x		

_____ _____ _____
(наименование должности) подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

_____ _____ _____
(наименование должности) подпись Ф.И.О.