



**Министерство  
кадровой политики Нижегородской области**

Включен в Реестр  
нормативных актов органов  
исполнительной власти  
Нижегородской области

26 ФЕВ 2024

№ в реестре  
25168-333-004-02

## П Р И К А З

29.01.2024 № 7-од

г. Нижний Новгород

**Об утверждении перечня показателей и  
критериев оценки эффективности  
деятельности государственного бюджетного  
учреждения Нижегородской области  
«Нижегородский региональный  
ресурсный центр» и работы его  
руководителя**

В соответствии с пунктом 5 статьи 6 Закона Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 2 июня 2022 г. № 404 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Обучение профессиональное» (код 85.30)»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Нижегородский региональный ресурсный центр» (далее – ГБУ НО «НРРЦ») и работы его руководителя.

1.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю ГБУ НО «НРРЦ».

1.3. Положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГБУ НО «НРРЦ» и работы его руководителя.

1.4. Состав комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГБУ НО «НРРЦ» и работы его руководителя.

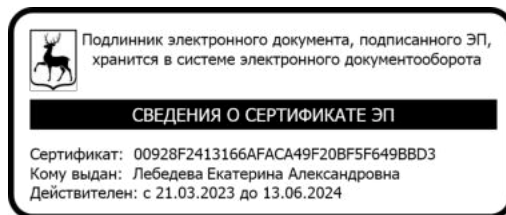
1.5. Форму отчета о выполнении показателей эффективности деятельности ГБУ НО «НРРЦ» и работы его руководителя.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

3. Действие настоящего приказа распространить на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Е.А.Лебедева

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
 приказом министерства кадровой  
 политики Нижегородской области  
 от 29.01.2024 № 7-од

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
 государственного бюджетного учреждения Нижегородской области  
 «Нижегородский региональный ресурсный центр»  
 и работы его руководителя**

№ п/п	Показатель эффективности деятельности учреждения (работы руководителя)	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения (эффективности и результативности работы руководителя)	Источник информации	Сроки предоставления отчетности	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения (работы руководителя) (количество баллов за выполнение/ невыполнение показателя)
<p><b>I. Премияльные выплаты</b></p> <p><b>1. Оценка основной деятельности учреждения (руководителя)</b>                      (максимальное количество - 60 баллов)</p>					
1.1.	Выполнение плановых показателей государственного задания в части: - сбора заявок от специалистов на участие в конкурсном отборе; - организации проведения конкурсного отбора; - взаимодействия с образовательными учреждениями; - подготовки установленных форм отчетности по результатам конкурсного отбора; - формирования пакетов документов по специалистам, прошедшим конкурсный отбор; - отправки документов в ФБУ «Федеральный ресурсный центр»; - организации отбора специалистов для прохождения стажировок (российских, зарубежных); - формирования и ведение базы данных специалистов,	Достижение количественных и качественных показателей государственного задания полном объеме и в установленные сроки	Отчет руководителя учреждения	Квартальная (с нарастающим итогом)	Выполнение плановых показателей в полном объеме и в указанные сроки – 20 баллов  Невыполнение плановых показателей в полном объеме, нарушение сроков – 0 баллов

	закончивших обучение; - проведения ежегодного анализа эффективности реализации Государственного плана				
1.2.	Выполнение плановых показателей государственного задания в части проведения постпрограммных мероприятий	Организация мероприятий, направленных на повышение рейтинга Президентской программы	Отчет руководителя учреждения	Квартальная (2-3 мероприятия в квартал)	Реализация мероприятий – 20 баллов Неисполнение мероприятий - 0 баллов
1.3.	Информационная поддержка Президентской программы.	Ведение Учреждением официального аккаунта в социальной сети («ВКонтакте»), публикация актуальной новостной информации о реализации Президентской программы	Отчет руководителя учреждения	Квартальная (1-2 поста в неделю)	Наличие постов - 10 баллов Отсутствие постов - 0
1.4.	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие пожароопасных ситуаций, а также зарегистрированных случаев пожара, травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Отсутствие – 5 баллов Наличие – 0 баллов
		Наличие действующей специальной оценки условий труда			Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов

**2. Финансово-экономическая деятельность учреждения (руководителя)  
(максимальное количество 20 баллов)**

2.1.	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Соблюдение сроков, отсутствие замечаний – 10 баллов Нарушение сроков, наличие замечаний – 0 баллов
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, просроченной задолженности по налогам и сборам, по выплате заработной платы, выявленных нарушений по результатам проверок в отчетном или проверяемом периоде, замечаний	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Отсутствие – 10 баллов Наличие – 0 баллов

		по отчетности, не снятых /не погашенных дисциплинарных взысканий, не снятых/ не погашенных административных взысканий, наложенных в связи со служебной деятельностью			
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами (максимальное количество 20 баллов)</b>					
3.1.	Укомплектованность кадрами Учреждения	Укомплектованность Учреждения кадрами – не менее 90%	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Выполнение показателя – 5 баллов  Невыполнение показателя – 0 баллов
3.2.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и аттестации работников Учреждения	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и аттестации работников Учреждения	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Соблюдения сроков – 5 баллов  Несоблюдение сроков – 0 баллов
3.3.	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения в кратности 5	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Соблюдение – 5 баллов  Несоблюдение – 0 баллов
3.4.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.	Отчет руководителя учреждения	Квартальная	Наличие – 5 баллов  Отсутствие – 0 баллов

<b>Совокупность всех критериев за квартал – 100 баллов</b>					
<b>II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (максимальное количество баллов – 100)</b>					
1.	Соблюдение исполнительской дисциплины при отработке писем, запросов, разработке нормативных правовых актов, приказов)	Отсутствие документов с нарушением сроков	Отчет руководителя	Ежеквартально	Выполнение показателя – 50 Невыполнение - 0
2.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие в учреждении официального интернет-сайта, своевременное (еженедельное) размещение на сайте информации/новостей о деятельности учреждения, ежемесячное размещение информации о мероприятиях	Отчет руководителя	Ежеквартально	Выполнение показателя – 25 Невыполнение - 0
3.	Соблюдение законодательства, определяющего деятельность государственных бюджетных учреждений	Отсутствие замечаний и/или предписаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения	Отчет руководителя	Ежеквартально	Выполнение показателя – 25 Невыполнение - 0
<b>Совокупность всех критериев за квартал – 100 баллов</b>					

УТВЕРЖДЕН  
приказом министерства  
кадровой политики  
Нижегородской области  
от 29.01.2024 № 7-од

**Порядок  
установления выплат стимулирующего характера руководителю  
государственного бюджетного учреждения Нижегородской области  
«Нижегородский региональный ресурсный центр»**

(далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок определяет условия установления выплат стимулирующего характера руководителю государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Нижегородский региональный ресурсный центр» (далее – Учреждение, руководитель Учреждения), подведомственного министерству кадровой политики Нижегородской области (далее – Министерство), на основании оценки показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, значение которых определяется в баллах.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по итогам работы Учреждения в целях повышения заинтересованности в эффективности работы Учреждения с учетом личного вклада руководителя Учреждения при выполнении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также качества выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем Учреждения.

3. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Нижегородский региональный ресурсный центр», утвержденным приказом Учреждения от 22 ноября 2023 г. № 30.

5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения производится работодателем ежемесячно и пересматривается на основе оценки достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя ежеквартально.

6. Премиальные выплаты устанавливаются работодателем руководителю Учреждения на основе оценки достижения показателей эффективности

деятельности учреждения и работы руководителя по итогам работы за I, II, III, IV кварталы отчетного календарного года.

7. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат по итогам работы за I, II, III, IV кварталы отчетного календарного года осуществляется пропорционально количеству набранных баллов по совокупности критериев за отчетный период на основе оценки достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя в соответствующем квартале календарного года.

8. Степень выполнения показателей эффективности работы Учреждения и его руководителя за отчетный период оценивается определенной суммой баллов. Максимальное количество – 100 баллов.

9. Расчет выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется следующим образом:

Количество баллов	В процентах от оклада, в пределах фонда оплаты труда
100-90	100
89-80	90
79-70	80
69-60	70
59-50	60
Менее 50	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается

10. Расчет премиальных выплат по итогам работы осуществляется следующим образом:

Количество баллов	В процентах от оклада, в пределах экономии фонда оплаты труда
100-90	100
89-80	90
79-70	80
69-60	70
59-50	60
Менее 50	Премиальная выплата по итогам работы не устанавливается

11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения не устанавливается в случаях:

- а) выявления нарушений уставной деятельности Учреждения;
- б) допущения фактов нарушения финансово-хозяйственной, налоговой дисциплины, а также нанесения Учреждению своими действиями (бездействием) материального ущерба;
- в) установления в отчетном периоде фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- г) нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде;
- д) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде;

е) привлечения руководителя Учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной ответственности в отчетном периоде;

ж) количество баллов за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения составляет менее 50 баллов в соответствии с расчетами, приведенными в пункте 9 настоящего Порядка.

12. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, а по результатам 4 квартала - не позднее 15 декабря текущего календарного года.

13. Оценку эффективности работы Учреждения и его руководителя осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя Учреждения (далее – Комиссия) на основе представленных руководителем Учреждения отчетов.

14. Решение Комиссии, содержащее предложения об установлении (отказе в установлении) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат руководителю Учреждения, оформляется протоколом, который подписывается членами Комиссии, принимавшими участие в ее заседании. Протокол утверждается министром кадровой политики Нижегородской области.

15. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа Министерства.

16. При увольнении руководителя Учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляются стимулирующие выплаты, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, выплаты начисляются за фактически отработанное время.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом министерства  
кадровой политики  
Нижегородской области  
от 29.01.2024 № 7-од

**Положение  
о комиссии по оценке выполнения показателей  
эффективности деятельности  
государственного бюджетного учреждения Нижегородской области  
«Нижегородский региональный ресурсный центр»  
и работы его руководителя**

(далее – Положение)

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает задачи, порядок формирования и работы комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Нижегородский региональный ресурсный центр» и работы его руководителя (далее – Комиссия).

2. Комиссия является коллегиальным совещательным органом, созданным в целях принятия решения об установлении (отказе в установлении) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат руководителю государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Нижегородский региональный ресурсный центр» (далее – Учреждение, руководитель Учреждения) по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 2 июня 2022 г. № 404 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Обучение профессиональное» (код 85.30)», а также настоящим Положением.

4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка эффективности работы Учреждения, подведомственного министерству кадровой политики Нижегородской области (далее – Министерство), и его руководителя на основании отчетов руководителя Учреждения о выполнении показателей эффективности работы Учреждения;
- подготовка предложений министру кадровой политики Нижегородской области (далее – Министр) об установлении (отказе в установлении) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат руководителю Учреждения, а также их размере.

## **II. Порядок формирования Комиссии**

5. Комиссия формируется из числа сотрудников Министерства.
6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.
7. Комиссию возглавляет председатель. В отсутствие председателя его обязанности исполняет заместитель председателя.
8. Председатель:
  - осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
  - назначает дату проведения Комиссии;
  - дает поручения членам Комиссии.
9. Секретарь Комиссии:
  - информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии не менее чем за 3 рабочих дня до даты проведения заседания Комиссии;
  - осуществляет подготовку протокола заседания Комиссии, обеспечивает его подписание членами Комиссии и направление Министру;
  - осуществляет подготовку выписки из протокола Комиссии и ее направление руководителю Учреждения;
  - готовит по поручению председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии информацию о результатах деятельности Комиссии.
10. Члены комиссии:
  - участвуют в заседаниях Комиссии и обладают равными правами при обсуждении вопросов для принятия решения;
  - осуществляют рассмотрение документов, представленных руководителем Учреждения, и вносят предложения по вопросам, относящимся к полномочиям Комиссии.

## **III. Порядок работы Комиссии**

11. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.
12. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально.
13. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии,

присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

14. Комиссия имеет право:

- запрашивать необходимую информацию, дополнительные документы и материалы от руководителя Учреждения;
- привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителя Учреждения, других работников Учреждения, а также иных лиц, участие которых необходимо для проведения оценки эффективности деятельности Учреждения.

15. Решение Комиссии, содержащее предложения об установлении (отказе в установлении) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат руководителю Учреждения оформляется протоколом, который подписывается членами Комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

16. Протокол заседания Комиссии в течение 3 рабочих дней со дня проведения заседания направляется Министру для последующего утверждения в срок, не превышающий 5 рабочих дней.

17. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа Министерства об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальных выплат руководителю Учреждения.

18. Выписка из протокола Комиссии, заверенная подписью секретаря Комиссии и печатью Министерства, посредством системы электронного документооборота направляется руководителю Учреждения не позднее 1 рабочего дня, следующего за днем проведения соответствующего заседания комиссии.

19. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в Министерстве в соответствии с номенклатурой дел Министерства.

УТВЕРЖДЕН  
приказом министерства  
кадровой политики  
Нижегородской области  
от 29.01.2024 № 7-од

**Состав комиссии  
по оценке выполнения показателей эффективности деятельности  
государственного бюджетного учреждения Нижегородской области  
«Нижегородский региональный ресурсный центр»  
и работы его руководителя**

- |                                |                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Гурьянова<br>Анна Борисовна    | - начальник управления развития кадрового потенциала министерства кадровой политики Нижегородской области, председатель комиссии;                                                      |
| Ермакова<br>Диана Владимировна | - начальник отдела профессионального развития кадров управления развития кадрового потенциала министерства кадровой политики Нижегородской области, заместитель председателя комиссии; |
| Данилова<br>Евгения Валерьевна | - консультант отдела профессионального развития кадров управления развития кадрового потенциала министерства кадровой политики Нижегородской области, секретарь комиссии;              |
| Члены комиссии:                |                                                                                                                                                                                        |
| Аникина<br>Ирина Владимировна  | - заведующий сектором учета и контроля за соблюдением трудового законодательства в подведомственных учреждениях министерства кадровой политики Нижегородской области;                  |
| Козьмин<br>Юрий Александрович  | - аналитик 1 категории отдела экспертизы и формирования организационно-штатных структур министерства кадровой политики Нижегородской области.                                          |

УТВЕРЖДЕН  
приказом министерства  
кадровой политики  
Нижегородской области  
от 29.01.2024 № 7-од

Форма

**Отчет**  
**о выполнении показателей эффективности деятельности**  
**государственного бюджетного учреждения Нижегородской области**  
**«Нижегородский региональный ресурсный центр»**  
**и работы его руководителя**

Наименование учреждения \_\_\_\_\_

ФИО руководителя учреждения \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

N п/п	Наименование показателя эффективности	Отчетные данные, содержащие информацию о выполнении показателя эффективности	Значение показателя в баллах (отчетное, согласно оценке руководителя учреждения)	Значение показателя в баллах (максимально возможное, согласно Порядку)
1	2	3	4	5
I.				
1. Показатели основной деятельности учреждения (руководителя)				
1.1.				
1.2.				
1.3.				
1.4.				
Количество баллов по первому разделу:				
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения				

(руководителя)				
2.1.				
2.2.				
Количество баллов по второму разделу:				
3. Деятельность учреждения, его руководителя, направленная на работу с кадрами				
3.1.				
3.2.				
3.3.				
3.4.				
Количество баллов по третьему разделу:				
Совокупность всех баллов за квартал:				
II.				
1.				
2.				
3.				
Совокупность всех баллов за квартал				

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

МП

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.