



## МИНИСТЕРСТВО ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

### ПРИКАЗ

31.03.2023 № 4-Н

г. Петропавловск-Камчатский

Об условиях оплаты труда  
руководителя, заместителей  
руководителя и главного  
бухгалтера Государственного  
казенного предприятия  
Камчатского края «Единый  
ситуационно-мониторинговый  
центр»

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 9 Закона Камчатского края от 16.12.2009 № 378 «О порядке управления и распоряжения имуществом, находящимся в государственной собственности Камчатского края», постановлением Правительства Камчатского края от 14.04.2016 № 135-П «Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий Камчатского края» и уставом Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положение о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» (далее – ГКП ЕСМЦ, предприятие) согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. ГКП ЕСМЦ в трехмесячный срок со дня вступления в силу настоящего приказа:

1) привести локальные нормативные акты, действующие на предприятии, в соответствие с Положениями, утвержденными пунктами 1 – 2 настоящего приказа;

2) внести соответствующие изменения в действующие трудовые договоры с заместителями руководителей предприятия и главным бухгалтером (при необходимости);

3) при заключении трудовых договоров с заместителями руководителей и главным бухгалтером предприятия и установлении размера должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера руководствоваться Положениями, утвержденными пунктами 1 – 2 настоящего приказа.

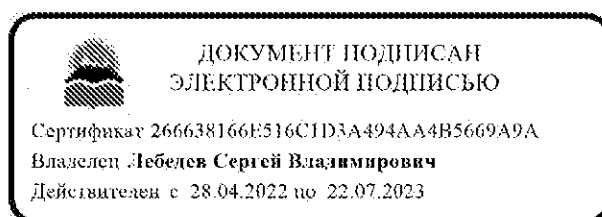
4. При заключении трудовых договоров с руководителем ГКП ЕСМЦ руководствоваться Положениями, утвержденными пунктами 1 – 2 настоящего приказа.

5. Признать утратившим силу приказ Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края от 18.02.2022 № 19-П «Об утверждении Положений о порядке выплаты отдельных дополнительных выплат директору государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра по чрезвычайным ситуациям Камчатского края Столярову Л.А.

7. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 апреля 2023 года.

Министр



С.В. Лебедев

Приложение 1 к приказу  
Министерства по чрезвычайным ситуациям  
Камчатского края  
от 31.03.2023 № 4-Н

Положение

об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителя Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» (далее – ГКП ЕСМЦ, предприятие) при заключении с ним трудового договора, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия.

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается Министерством по чрезвычайным ситуациям Камчатского края, осуществляющим полномочия учредителя по заключению, изменению и прекращению в установленном порядке трудового договора с руководителем предприятия (далее – Министерство, учредитель), в зависимости от размера минимальной заработной платы (МРЗП), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае на первое число месяца, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор, и от списочной численности работников предприятия исходя из следующих показателей:

Списочная численность работников предприятия (человек)	Кратность к МРЗП
до 100	2,0-5,0
от 101 до 500	6,0-8,0

Размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается учредителем исходя из кратности к МРЗП в пределах, указанных в таблице настоящего пункта для данной группы предприятия в зависимости от списочной численности работников.

Максимальная кратность к МРЗП при определении должностного оклада руководителя предприятия может устанавливаться только если предприятие имеет прибыль по результатам работы за год, предшествующий году, в котором заключается (перезакключается) трудовой договор, в пределах кратности, установленной для предприятия, определенной в зависимости от списочной

численности работников предприятия в соответствии с настоящим пунктом.

Должностной оклад руководителю предприятия устанавливается в фиксированной сумме (в рублях) на срок действия трудового договора и подлежит изменению в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

При изменении списочной численности работников предприятия по итогам календарного года должностной оклад руководителя предприятия подлежит изменению, за исключением случаев, когда при определении должностного оклада руководителя предприятия установлена максимальная кратность к МРЗП.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Для поощрения руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения предприятием показателей экономической эффективности его деятельности, утвержденных учредителем в соответствии с методическими рекомендациями по применению ключевых показателей эффективности деятельности хозяйственных обществ, в уставных капиталах которых доля участия Российской Федерации или субъекта Российской Федерации превышает 50 процентов, и показателей деятельности государственных унитарных предприятия в целях определения размера вознаграждения их руководящего состава, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.07.2019 № 1388-р, за соответствующий период.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера, руководителю предприятия, определяются учредителем с учетом достижения показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия не выплачиваются в следующих случаях:

- убыточности предприятия, за исключением, если убытки возникают вследствие специфики деятельности предприятия, установления тарифов на уровне ниже экономически обоснованного или предусмотрены сметой доходов и расходов утверждаемой Министерством;

- просроченной задолженности по заработной плате, а также по оплате налогов и других обязательных платежей (премия не выплачивается до момента полного погашения задолженности за соответствующий период);

- нарушении производственной, финансовой, трудовой дисциплины и наложении в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;

- нарушении сроков предоставления в Министерство контрольных документов, финансовой отчетности, отчетов о выполнении планов финансово-хозяйственной деятельности предприятия и др.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия, формируемой за счет всех источников и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников предприятия (без учета заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя предприятия, главного бухгалтера предприятия), определяется в кратности согласно пункту 3 настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия осуществляется в целях определения предельного уровня их соотношения в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю предприятия, учредитель должен исходить из необходимости не превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

7. Размер должностного оклада заместителей руководителя предприятия не может быть ниже 80 процентов и не может превышать 90 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.

Размер должностного оклада главного бухгалтера предприятия не может быть ниже 75 процентов и не может превышать 85 процентов от должностного оклада руководителя предприятия.

8. При возложении обязанностей руководителя предприятия на заместителя руководителя предприятия или иного работника этого предприятия размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

9. На руководителя предприятия не распространяется действие устанавливаемых на предприятии надбавок, доплат, размеров премирования, выплат вознаграждения, определенных в коллективном договоре, положениях об оплате труда и премировании, если иное не оговорено Положением о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр», утвержденного настоящим приказом Министерства.

Приложение 2 к приказу  
Министерства по чрезвычайным ситуациям  
Камчатского края  
от 31.03.2023 № 4-Н

Положение

о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

1. Настоящее Положение, определяет порядок, условия и размеры установления руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» (далее – ГКП ЕСМЦ, предприятие) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с руководителем предприятия.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, содержащими нормы трудового права.

4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, ненормированный рабочий день;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Выплаты компенсационного характера применяются как в процентном отношении к должностному окладу (окладу), так и в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

6. Для установления выплат компенсационного характера руководителю предприятия, предприятие предоставляет в Министерство по чрезвычайным ситуациям Камчатского края (далее – Министерство) обращение с копией локальных нормативно-правовых актов предприятия, определяющих нормы выплат компенсационного характера.

7. Выплаты компенсационного характера руководителю предприятия производятся на основании приказа Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда на предприятии.

8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся на основании приказа руководителя предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

9. В целях поощрения и материального стимулирования руководителю предприятия производятся выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением.

10. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия производятся на основании приказа Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда на предприятии и не являются гарантированной частью материального поощрения. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Период установления выплат – один год.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в соответствии с локальными нормативными правовыми актами предприятия, на основании приказа руководителя предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

12.1. из бюджетного фонда оплаты труда:

- 1) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент;
- 3) повышающий коэффициент за наличие ученой степени;
- 4) премия по итогам работы за период (месяц, год);
- 5) единовременная материальная помощь;

б) иные формы материального стимулирования в связи с награждением почетными грамотами, наградами и знаками отличия.

12.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) при наличии стажа работы на предприятии, в следующих размерах:

- от 1 года до 2 лет включительно – 5%;
- свыше 2 лет до 3 лет включительно – 10%;
- свыше 3 лет до 4 лет включительно – 15%;
- свыше 4 лет до 5 лет включительно – 20%;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно – 25%;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – 30%;
- свыше 15 лет – 40%.

12.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителя предприятия может быть установлен с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) осуществляется приказом Министерства и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на предприятии. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

12.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) при соответствии профилю занимаемой должности:

- для доктора наук – 20%;
- для кандидата наук – 10%.

12.1.4. Премия по итогам работы за месяц, год.

Премирование руководителя предприятия по итогам работы за месяц и по итогам за год, производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности предприятия, личного вклада руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Перечень целевых показателей определен в приложении 1 к настоящему Положению.

Руководитель предприятия ежемесячно не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, направляет в Министерство представление о премировании по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности предприятия за месяц, по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее – отчет). Представление о премировании по итогам за год направляется не позднее 25 декабря текущего года.

Размер премии определяется на основе расчета суммы полученных баллов:

№ п/п	Оценка эффективности деятельности руководителя, баллы	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от оклада)
1	2	3
1.	100	максимальным размером не ограничен с учетом наличия экономии средств, направляемых на оплату труда
2.	99 - 80	не более 30%
3.	79 - 50	не более 10%
4.	менее 50	премия не выплачивается

К отчету прикладываются пояснительная записка о выполнении и (или)



невыполнении конкретного целевого показателя, документы и материалы, подтверждающие выполнение показателей.

Выплата премии руководителю предприятия за соответствующий месяц и по итогам за год, производится на основании приказа Министерства, с учетом фактически отработанного времени.

На премию по итогам работы за месяц, год начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законом Камчатского края.

#### 12.1.5. Единовременная материальная помощь.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю предприятия может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с государственной регистрацией заключения брака при предоставлении копии свидетельства о заключении брака;

2) в связи с рождением ребенка при предоставлении копии свидетельства о рождении;

3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей (в том числе усыновленных), супруга (супруги), лиц, находящихся на иждивении, при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (нахождение на иждивении);

4) в случае повреждения или утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, хищения или иных непредвиденных случаев при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, противопожарной службы, органов внутренних дел, других уполномоченных органов, но не более фактически понесенных расходов на восстановление имущества (стоимости имущества);

5) в случае тяжелого материального положения в семье в связи нуждаемостью в приобретении платных медицинских услуг и дорогостоящих лекарственных препаратов при заболеваниях, несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, требующих медицинского вмешательства, его и (или) лиц, указанных в пункте 3 настоящей части, на основании медицинских справок, заключений или иных документов, подтверждающих невозможность оказания необходимых видов медицинской помощи бесплатно в государственной или муниципальной системах здравоохранения, при предоставлении документов, подтверждающих расходы (копии договора об оказании соответствующих медицинских услуг, кассовых чеков, квитанций).

Максимальный размер материальной помощи не ограничивается и не зависит от периодов временной нетрудоспособности, пребывания руководителя предприятия в служебных командировках, периодов нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

На материальную помощь районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законом Камчатского края не начисляются.

Письменное заявление руководителя предприятия с приложением документов, подтверждающих соответствующие обстоятельства, подается на имя руководителя

Министерства.

Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом Министерства.

12.1.6 Иные формы материального стимулирования установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края могут быть выплачены руководителю предприятия (в том числе памятные подарки и единовременные выплаты) в связи с награждением почетными грамотами, наградами и знаками отличия.

12.2. Из внебюджетного фонда оплаты труда:

- 1) стимулирующая надбавка;
- 2) премия по итогам работы за год;
- 3) иные формы материального стимулирования.

12.2.1 Стимулирующая надбавка.

Стимулирующая надбавка устанавливается руководителю предприятия за эффективность деятельности предприятия по итогам работы за отчетный год и выплачивается из внебюджетного фонда оплаты труда.

Основанием для рассмотрения вопроса о размере стимулирующей надбавке является, представление об эффективности работы и объеме полученной выручки от приносящей доход деятельности по итогам работы за отчетный год.

Руководитель предприятия обязан ежегодно в срок до 25 января текущего года направлять в Министерство представление об эффективности работы предприятия по приносящей доход деятельности для установления стимулирующей надбавки по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Стимулирующая надбавка устанавливается приказом Министерства и выплачивается в пределах внебюджетного фонда оплаты труда, установленного предприятию за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

Стимулирующая надбавка устанавливается в процентном выражении от должностного оклада, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

12.2.2. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год осуществляется за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия при условии достижения по итогам календарного года показателей экономической эффективности. Размер премиальной выплаты руководителю предприятия устанавливается Министерством на основании обращения с учетом оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия, рассчитанной в разрезе показателей, определенных в приложении 4 к настоящему Положению.

К обращению прилагаются:

- справка-информация о показателях эффективности работы предприятия;
- бухгалтерская отчетность предприятия;
- копия утвержденной сметы доходов и расходов предприятия;
- справка о размере среднемесячной заработной платы работников списочного

состава предприятия без учета должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за 12 месяцев, предшествующих месяцу обращения;

- справка о размере установленных должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю предприятия, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия;

- материалы, характеризующие итоги работы руководителя предприятия, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия и подтверждающие высокую результативность труда.

Премирование руководителя по итогам работы за год осуществляется после рассмотрения выполнения достигнутых показателей и сметы доходов и расходов за прошедший период в срок до 25 апреля года, следующего за отчетным годом.

Условием выплаты руководителю предприятия премии по итогам работы за год является выполнение производственных, финансовых, качественных и иных показателей, исходя из особенностей отрасли и предприятия, достижение которых должно быть ими обеспечено.

Ответственность за достоверность и своевременность представления расчетов несет лично руководитель предприятия. Выявление учредителем недостоверных данных и (или) несвоевременное их представление учредителю является основанием для уменьшения размера материального стимулирования.

Премия по итогам работы за год выплачивается из внебюджетного фонда оплаты труда в размере, установленном в приказе Министерства.

На премию по итогам работы за год начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законом Камчатского края.

Руководителю, проработавшему неполный календарный год, и находящемуся в штате предприятия на дату издания приказа, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному в должности руководителя времени.

#### 12.2.3 Иные формы материального стимулирования.

При наличии экономии внебюджетного фонда оплаты труда могут выплачиваться поощрительные выплаты в размере одного должностного оклада (оклада):

- 1) к профессиональному празднику;
- 2) в связи с юбилейными датами (юбилейными датами являются 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- 3) при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Приложение 1  
к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

Показатели  
эффективности деятельности предприятия, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ месяц, год

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Вес показателя (количество баллов)
1	2	3	4
1.	Выполнение условий трудового договора	да/нет	5/0
2.	Своевременное и качественное выполнение приказов и письменных поручений Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края	да/нет	10/0
3.	Соблюдение трудовой дисциплины	да/нет	7/0
4.	Выполнение требований по охране труда и технике безопасности работников предприятия	да/нет	5/0
5.	Отсутствие несчастных случаев на предприятии	да/нет	5/0
6.	Своевременное предоставление в установленном порядке полной, объективной, достоверной отчетности, иных документов и сведений, запрашиваемой информации без исправлений, искажений, приписок	да/нет	10/2
7.	Отсутствие замечаний и нарушений, выявленных контрольными мероприятиями, документальными ревизиями, тематическими и контрольными проверками	тыс. руб.	8/2
8.	Отсутствие предписаний (претензий) со стороны органов прокуратуры, органов, контролирующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия	да/нет	8/2

9.	Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия	да/нет	10/0
10.	Отсутствие в отчетном периоде просроченной дебиторской задолженности	да/нет	5/1
11.	Отсутствие в отчетном периоде просроченной кредиторской задолженности	да/нет	7/2
12.	Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате и уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды	да/нет	8/2
13.	Отсутствие обоснованных жалоб (претензий) на качество предоставляемых услуг, выполняемых работ, иных оказываемых предприятием видов деятельности, на ненадлежащее обеспечение сохранности, содержание, обслуживание и (или) использование закрепленного за предприятием на праве хозяйственного ведения имущества	да/нет	12/2

## Приложение 2

к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

## Представление

о премировании по итогам работы за месяц, год  
руководителя Государственного казенного предприятия Камчатского края  
«Единый ситуационно-мониторинговый центр»

Ф.И.О.	За период (указать месяц)	Количество полученных баллов	Предлагаемый размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от оклада)
1	2	3	4

Руководитель предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

Главный бухгалтер предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

М.П.

## Приложение 3

к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

## Отчет

о выполнении Государственным казенным предприятием Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» целевых показателей эффективности деятельности предприятия по итогам работы за месяц, год

Наименование предприятия				
Ф.И.О. руководителя предприятия				
№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности предприятия	Максимальное количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности предприятия	Количество баллов за фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности предприятия	Примечание (указать причины невыполнения)
1	2	3	4	5
	Итого			

Руководитель предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

Главный бухгалтер предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

М.П.

Приложение 4  
к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

Показатели  
результатов финансово-хозяйственной деятельности  
Государственного казенного предприятия Камчатского края  
«Единый ситуационно-мониторинговый центр»  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ год

№ п/п	Показатели эффективности работы предприятия	Отчетный период	Критерии оценки показателей эффективности работы руководителя предприятия в баллах (в процентах от оклада)
1	2	3	4
1.	Выполнение основных плановых показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный период:		
1.1.	Выручка от реализации продукции (работ, услуг)	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
1.1.1.	рост		12
1.1.2.	на уровне (+, - 1%)		5
1.1.3.	снижение		0
1.2.	Чистая прибыль предприятия	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
1.2.1.	рост		20
1.2.2.	на уровне (+, - 1%)		5
1.2.3.	снижение		0



1.3.	Доля части прибыли, перечисленная в бюджет Камчатского края в общей сумме неналоговых доходов бюджета	определяется как результат деления суммы отчислений части прибыли предприятия в бюджет Камчатского края на сумму бюджетных ассигнований, предоставленных из бюджета Камчатского края	
1.3.1.	рост		12
1.3.2.	на уровне (+, - 1%)		1
1.3.3.	снижение		0
2.	Отсутствие роста кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим периодом	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
2.1.	рост		0
2.2.	на уровне (+, - 1%)		1
2.3.	снижение		7
3.	Отсутствие роста дебиторской задолженности по сравнению с предыдущим периодом	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
3.1.	рост		0
3.2.	на уровне (+, - 1%)		1
3.3.	снижение		7
4.	Просроченная кредиторская задолженность	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
4.1.	отсутствие		7
4.2.	наличие		0
5.	Просроченная дебиторская задолженность	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	

5.1.	отсутствие		7
5.2.	наличие		0
6.	Размер среднемесячной заработной платы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:	за отчетный период (нарастающим итогом с начала отчетного года)	
6.1.	рост		7
6.2.	на уровне (+, - 1%)		1
6.3.	снижение		0
7.	Соблюдение сроков и порядка представления бухгалтерской и иной отчетности в Министерство	за отчетный период (квартал)	
7.1.	отсутствие нарушений и замечаний		7
7.2.	наличие нарушений и замечаний		0
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на выполнение функций предприятия по всем видам деятельности, определенных Уставом	за отчетный период (квартал)	
8.1.	отсутствие		7
8.2.	наличие		0
9.	Коэффициент текучести кадров по сравнению с предыдущим периодом	за отчетный период (квартал)	
9.1.	снижение		7
9.2.	на уровне (+, - 1%)		1
9.3.	рост		0
Итого полученная совокупная значимость всех критериев за отчетный период			
Максимальное количество баллов			100

## Приложение 5

к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

Представление об эффективности работы  
Государственного казенного предприятия Камчатского края  
«Единый ситуационно-мониторинговый центр»  
по приносящей доход деятельности  
для установления стимулирующей надбавки

№ п/п	Показатели эффективности	Ед. изм.	Сумма/количество
1	2	3	4
1	Выручка за предшествующий год	руб.	
2	Расходы, в том числе:	руб.	
2.1	Заработная плата работников (за исключением директора)	руб.	
2.2	Налоги	руб.	
2.3	Расходы на административно-хозяйственную деятельность	руб.	
2.4	Приобретение оборудования, материальных запасов, нематериальных активов	руб.	
3	Количество заключенных контрактов (договоров) на установку системы передачи тревожных сообщений	шт.	
4	Количество заключенных контрактов (договоров) на оказание Услуг по обслуживанию и ремонту системы передачи тревожных сообщений	шт.	
5	Динамика выручки от реализации услуг и работ по внебюджетной деятельности за 2 последних года	руб. (+, положительная; -, отрицательная)	

Руководитель предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

Главный бухгалтер предприятия

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка подписи)

М.П.