

УТВЕРЖДЕНО
Приказом комитета
государственного
строительного надзора и
государственной экспертизы
Ленинградской области
от 14.06.2019 № 14
(приложение 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат руководителю
государственного казенного учреждения Ленинградской области,
подведомственного комитету государственного
строительного надзора и государственной экспертизы
Ленинградской области

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) руководителю государственного казенного учреждения Ленинградской области, подведомственного комитету государственного строительного надзора и государственной экспертизы Ленинградской области (далее – комитет, учреждение).

2. Положение разработано в целях усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном выполнении своих должностных обязанностей, в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, а также поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

3. Положение предусматривает руководителю учреждения следующие стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы,
- б) за качество выполняемых работ,
- в) за стаж работы на руководящих должностях,
- г) за выслугу лет в должности руководителя учреждения,
- д) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год,
- е) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4. К выплатам, предусмотренным подпунктом "а" пункта 3 настоящего Положения, относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы).

4.1. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы выплачивается в целях материального стимулирования руководителя, исполняющего свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, оперативность, территориальная удаленность, знание и применение средств оргтехники, специальной техники, специальных знаний и т.д.).

4.2. Размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю учреждения устанавливается ежемесячно правовым актом комитета на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности государственного казенного учреждения и стимулирования руководителя

комиссия) в размере 50 процентов к должностному окладу руководителя учреждения и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

4.3. По решению комиссии руководителю учреждения может быть прекращена выплата надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы или изменен ее размер. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы является правовой акт комитета и решение комиссии с указанием причин.

5. К стимулирующим выплатам, предусмотренным подпунктом "б" пункта 3 Положения, относится единовременная стимулирующая выплата, назначаемая правовым актом комитета в следующих случаях и размерах:

- при поощрении руководителя учреждения Благодарностью комитета - в размере пяти тысяч рублей;

- при поощрении руководителя учреждения Почетной грамотой комитета - в размере семи тысяч рублей;

- при поощрении руководителя учреждения Благодарностью Губернатора Ленинградской области - в размере десяти тысяч рублей;

- при поощрении руководителя учреждения Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области - в размере двадцати тысяч рублей.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

6. Выплаты, предусмотренные подпунктами "в" и "г" пункта 3 настоящего Положения (далее - надбавки за стаж работы), устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада:

6.1. за стаж работы на руководящих должностях в размере:

- свыше 3 лет - 10 процентов;
- свыше 5 лет - 15 процентов;
- свыше 10 лет - 20 процентов.

6.2. за выслугу лет в должности руководителя учреждения в размере:

- от 1 года до 5 лет - 5 процента;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 и более - 15 процентов.

6.3. Надбавки за стаж работы руководителю учреждения устанавливаются правовым актом комитета на основании решения комиссии, и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

6.4. Периоды, засчитанные в стаж работы для выплаты надбавок за стаж работы, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

6.5. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы, являются трудовая книжка установленного образца, военный билет, а также иные документы, подтверждающие периоды работы (службы).

7. В целях поощрения за выполненную работу руководителям учреждений устанавливаются премиальные выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, календарный год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

7.1. Премииальные выплаты по итогам работы, предусмотренные подпунктом "д" пункта 3 настоящего Положения, осуществляются по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения руководителем учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7.2. Эффективность и результативность деятельности учреждения и его руководителя оценивается комиссией в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, предусмотренными приложением 2 к настоящему приказу, на основании отчета руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности по форме, установленной приложением 3 к настоящему приказу (далее - отчет руководителя), а также информации ведущего специалиста – главного бухгалтера комитета об исполнении учреждением критериев и показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя по форме, установленной приложению 4 к настоящему приказу.

7.3. Руководитель учреждения не позднее 28 числа отчетного месяца для установления премиальных выплат за месяц, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, для установления премиальных выплат за квартал и не позднее 20 января года, следующего за отчетным, для установления премиальных выплат за год представляет в комитет отчет руководителя.

7.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц не может превышать 200 процентов к должностному окладу руководителя учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал не может превышать 200 процентов к должностному окладу руководителя учреждения.

Максимальный размер годовой премии не ограничивается при условии, что степень достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя за отчетный год составляет не менее 100 процентов от установленных и соотношение заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения не превышает предельный уровень, установленный приказом комитета.

7.5. Премия руководителю может быть снижена или не выплачена полностью:

- при нарушении трудовой и исполнительской дисциплины;
- при наличии фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были допущены указанные нарушения;
- при наличии у руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, наложенных в отчетный период;

- при наличии административных наказаний, назначенных руководителю учреждения, связанных с исполнением руководителем учреждения своих должностных обязанностей в отчетный период;

- при невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, установленных правовыми актами, уставом учреждения, трудовым договором;

- при наличии обоснованных замечаний по организации деятельности учреждения, выявленных по результатам проверок, проведенных уполномоченными органами.

7.6. Размер премии руководителю учреждения определяется на основе расчета путем суммирования процентов, установленных на основе оценки доклада руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и информации ведущего специалиста – главного бухгалтера комитета об исполнении учреждением целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

7.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные подпунктом "е" пункта 3 настоящего Положения, устанавливается единовременно за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений комитета на основании решения комиссии и служебной записки руководителя учреждения о выполнении особо важного и ответственного задания или поручения комитета.

7.8. Премияльные выплаты по итогам работы и премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ производятся на основании правового акта комитета в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения или в абсолютном размере и выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

8. Руководителю учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску (далее - материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску) в размере одного должностного оклада.

8.1. Основанием выплаты материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску является письменное заявление руководителя учреждения, заверенное главным бухгалтером (старшим бухгалтером, бухгалтером) учреждения, подтверждающим наличие экономии фонда оплаты труда в учреждении, согласованное с заместителем председателя комитета и утвержденное председателем комитета.

9. Руководителю учреждения при возникших в его семье материальных затруднениях (стихийное бедствие, заболевание, смерть ближайших родственников и другие уважительные причины) может быть оказана дополнительная материальная помощь. Размер дополнительной материальной помощи определяется правовым актом комитета.

9.1. Основанием для выплаты дополнительной материальной помощи является письменное заявление руководителя учреждения, заверенное главным бухгалтером (старшим бухгалтером, бухгалтером) учреждения, подтверждающим наличие экономии фонда оплаты труда в учреждении, с приложением копий подтверждающих документов, согласованное с заместителем председателя комитета и утвержденное председателем комитета.

10. В отдельных случаях руководителю учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение в связи с наступлением юбилейных и праздничных дат, выходом на пенсию по возрасту в размере пятнадцати тысяч рублей.

10.1. Основанием для выплаты единовременного вознаграждения в связи с наступлением юбилейных и праздничных дат, выходом на пенсию по возрасту является обращение учреждения, согласованное с заместителем председателя комитета и утвержденное председателем комитета.

11. Единовременные вознаграждения и материальная помощь (в том числе дополнительная материальная помощь) устанавливаются правовым актом комитета и производятся за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

12. Стимулирующие выплаты, материальная помощь и единовременные вознаграждения руководителю учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда на соответствующий финансовый год.

УТВЕРЖДЕНО
 приказом комитета государственного
 строительного надзора и государственной
 экспертизы Ленинградской области
 от «14» *июня* 2009 № 14
 (приложение 2)

**Критерии и показатели
 эффективности и результативности деятельности
 государственного казенного учреждения Ленинградской области
 «Управление долевого строительства Ленинградской области»,
 подведомственного комитету государственного строительного надзора
 и государственной экспертизы Ленинградской области, и его руководителя**

| N п/п | Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности | Критерии оценки показателя | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении целевого показателя | Периодичность представления отчетности | Единица измерения | Оценка премиальной выплаты в процентах к должностному окладу руководителя учреждения |
|--|---|---|--|--|-------------------|--|
| 1. Основная деятельность учреждения, в том числе исполнительская дисциплина | | | | | | |
| 1.1. | Своевременное и качественное выполнение поручений Комитета (исполнительская дисциплина) | Доля исполненных в срок поручений и указаний Комитета от общего числа поручений и указаний в отчетном периоде | Отчет руководителя | ежемесячно | % | 100% - 30%; < 90% - 25 % < 80% - 20 % < 70% - 15 % < 50% - 0% |
| 1.2. | Выполнение запланированных мероприятий в отчетном периоде | Количество выполненных мероприятий, запланированных в отчетном периоде | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Выполнение запланированных мероприятий в полном объеме – 30%; Невыполнение 1 мероприятия – 5%; Невыполнение 2 и более мероприятий – 0% |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------|------------|-----|--|
| 1.3. | Наличие (отсутствие) в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и(или) его должностных лиц | Наличие (отсутствие) в отчетном периоде судебных решений, вступивших в законную силу в отчетном периоде и предусматривающих полное или частичное удовлетворение исковых требований о возмещении ущерба от незаконных действий (бездействия) учреждения или его должностных лиц | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие - 30% Наличие - 0% Наличие судебных решений, предусматривающих обращение взыскания на средства областного бюджета Ленинградской области - минус 10% |
| 1.4. | Наличие (отсутствие) в отчетном периоде обеснованных жалоб на работу учреждения | Отношение числа обеснованных жалоб к общему числу жалоб на работу учреждения, поступивших в Комитет | Отчет руководителя | ежемесячно | % | Отсутствие (0%) - 30% Наличие (> 0%) - 0% |
| 2. Финансовая дисциплина (показатели, оценивающие качество планирования и исполнения бюджета) | | | | | | |
| 2.1. | Своевременное и качественное представление ежемесячной, квартальной и годовой отчетности об исполнении бюджета | Отсутствие случаев несвоевременного предоставления и(или) искажения ежемесячной, квартальной и годовой отчетности об исполнении бюджета | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие - 30% Наличие - 0% |
| 2.2. | Отсутствие случаев нарушений бюджетного законодательства, выявленных в ходе проведения полномочными органами контрольных мероприятий | Наличие (отсутствие) в отчетном периоде обеснованных замечаний полномочных органов по результатам проверок | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие - 30% Наличие - минус 10% |

| | | | | | | |
|------|---|---|--------------------|---------------|-----------------------------------|---|
| 2.3. | Исполнение кассовых планов по расходам | Исполнение учреждением кассовых планов по расходам областного бюджета Ленинградской области нарастающим итогом с начала года на отчетную дату не менее 80% | Отчет руководителя | ежемесячно | % | Исполнение > 80% - 30%, исполнение до 80% - 0% |
| 2.4. | Своевременность выплаты заработной платы | Наличие (отсутствие) необоснованных задержек выплаты заработной платы | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие – 30%, наличие - 0 % |
| 2.5. | Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности | Наличие (отсутствие) дебиторской (просроченной) задолженности | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие – 30%, наличие - 0 % |
| 2.6. | Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности | Наличие (отсутствие) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отчет руководителя | ежеквартально | Ед. | Отсутствие – 20%, наличие - 0 % |
| 2.7. | Своевременное размещение актуальной информации о плановой и фактической деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет www.bus.gov.ru | Наличие (отсутствие) нарушений порядка и сроков размещения информации, установленных Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 N 86н | Отчет руководителя | ежемесячно | Полнота и актуальность информации | Отсутствие – 30%, наличие – 0% |
| 2.8. | Размещение заказа на поставку товаров (оказание услуг, выполнение работ) для государственных нужд | Наличие (отсутствие) обоснованных нарушений законодательства в сфере закупок товаров (работ, услуг), выявленных в ходе проведения полномоченными органами контрольных мероприятий | Отчет руководителя | годовая | Ед. | Отсутствие – 20%, наличие - 0 % |

3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами

| 3.1. | Развитие кадрового потенциала | Укомплектование основным персоналом | Отчет руководителя | ежемесячно | % | Укомплектование основным персоналом от 85% до 100% - 30% Укомплектование основным персоналом менее 85% - 0% |
|------|---|--|--------------------|------------|-----|--|
| 3.2. | Соблюдение норм трудового законодательства, а также противодействия коррупции | Наличие (отсутствие) фактов нарушения норм трудового законодательства, а также противодействия коррупции | Отчет руководителя | ежемесячно | Ед. | Отсутствие - 30% Наличие - минус 10% |

УТВЕРЖДЕН
приказом комитета
государственного
строительного надзора и
государственной экспертизы
Ленинградской области
от «17» июня 2019 № 14
(приложение 4)

Информация
об исполнении государственным казенным учреждением
Ленинградской области, подведомственными комитету государственного строительного
надзора и государственной экспертизы Ленинградской области, целевых
показателей эффективности и результативности деятельности
учреждения и его руководителя

(наименование учреждения)

| N п/п | Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности | Критерии оценки показателя | Расчет показателя, пояснения (при необходимости) | Оценка показателя в процентах (заполняется комиссией) |
|----------|---|-------------------------------|--|---|
| | | | | |

Ведущий специалист - главный бухгалтер

(подпись)

(ФИО)

Исполнитель:

УТВЕРЖДЕН
приказом комитета
государственного
строительного надзора и
государственной экспертизы
Ленинградской области
от «17» июля 2019 № 14
(приложение 3)

Отчет
руководителя государственного казенного учреждения Ленинградской области, подведомственного
комитету государственного строительного надзора и государственной экспертизы Ленинградской области,
по состоянию на _____

(наименование учреждения)

| N п/п | Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности | Критерии оценки показателя | Расчет показателя, пояснения (при необходимости) | Оценка показателя в процентах (заполняется комиссией) |
|----------|--|-------------------------------|--|---|
| | | | | |

Руководитель

(подпись)

(ФИО)