



**КОМИТЕТ ПО ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 18.10.2013 2013 г. N 5

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
КОМИТЕТУ ПО ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности" приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя комитета – начальника департамента информационной безопасности и телекоммуникационной инфраструктуры Д.В.Сорокина.

Председатель комитета

А.А.Демидов

Если перерыв в работе (службе) составил свыше полугода, то его предыдущий стаж работы (службы) при назначении процентной надбавки за непрерывный стаж работы не засчитывается.

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

5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы).

5.1. 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 и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

5.2. Размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю устанавливается правовым актом Комитета на основании решения Комиссии и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

5.3. Устанавливаемый руководителю размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы не может превышать 130 процентов к окладу руководителя.

5.4. По решению Комиссии руководителю может быть снижен размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы или прекращена ее выплата. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки является правовой акт Комитета с указанием причин.

6. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются правовым актом Комитета на основании решения Комиссии с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

6.1. Премия руководителю по итогам работы учреждения (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью его поощрения за общие результаты работы по итогам за соответствующий период времени.

6.2. Итоги работы учреждения оцениваются по результатам выполнения целевых показателей деятельности учреждения и целевых программ.

6.3. Критериями оценки эффективности работы руководителя являются:

- а) обеспечение деятельности учреждения и реализация мероприятий целевых программ;
- б) оказание консультационных и информационных услуг, входящих в компетенцию учреждения;
- в) соблюдение учреждением финансовой дисциплины;
- г) укрепление материально-технической базы;
- д) выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности работ (функций) по поручению учредителя;
- е) своевременность выплаты заработной платы;
- ж) отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности;

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области (далее - Положение), регулирует вопросы, связанные с размерами и перечнем стимулирующих выплат, являющихся основанием для включения в трудовой договор.

2. Положение разработано в целях усиления заинтересованности руководителя в повышении результативности профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей, а также для поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

3. Положение предусматривает руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области (далее - руководители), следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу:

- а) за стаж непрерывной работы в отрасли;
- б) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

4. Выплата, предусмотренная подпунктом "а" пункта 3.1 Положения (далее - надбавка за стаж непрерывной работы), выплачивается в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет стажа непрерывной работы - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет стажа непрерывной работы - 20 процентов;
- свыше 10 лет стажа непрерывной работы - 30 процентов.

4.1. Размер надбавки за стаж непрерывной работы руководителю устанавливается правовым актом комитета по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области (далее - Комитет) на основании решения Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности государственных казенных учреждений и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных комитету правопорядка и безопасности Ленинградской области (далее - Комиссия), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

4.2. Периоды, засчитанные в стаж работы для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

4.3. Перерывы в работе (службе) в непрерывный стаж работы (службы) для исчисления надбавки за непрерывный стаж работы не засчитываются.

- з) отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности;
- и) отсутствие текучести кадров (годовой показатель);
- к) объем работы по повышению квалификации работников.

6.4. Размер премии руководителю может быть увеличен в случае, если им обеспечивается:

- а) участие в реализации пилотных проектов;
- б) внедрение современных информационных технологий;
- в) участие специалистов в разработке методических рекомендаций в установленной сфере деятельности.

6.5. Премия руководителю может быть снижена или не выплачена полностью в случае нарушения:

- а) финансовой, налоговой дисциплины;
- б) порядка, установленного законодательством Российской Федерации, при размещении заказов путем проведения торгов в форме конкурса, аукциона, без проведения торгов (запрос котировок, у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика) для нужд учреждения, а также при заключении контрактов на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения;
- в) трудовой, исполнительской дисциплины.

7. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда на соответствующий финансовый год.

8. В отдельных случаях руководителю могут устанавливаться разовые премии в связи с наступлением юбилейных дат (50 и 60 лет), с выходом на пенсию по возрасту, профессиональными праздниками, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений комитета по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области.

9. Кроме указанных в пунктах 3.1 и 3.2 Положения выплат руководителю может быть назначена материальная помощь. Основанием для ее назначения является заявление руководителя о выплате материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать более 300 процентов от должностного оклада в течение календарного года.

10. Решение Комитета о премировании доводится до руководителя в установленном порядке.

11. Руководители, привлеченные к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, в течение срока действия дисциплинарного взыскания не премируются.