

**КОМИТЕТ ПО МЕСТНОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ,
МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫМ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫМ
ОТНОШЕНИЯМ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПРИКАЗ

от «1» декабре 2014 г. № 12

**Об утверждении положения о порядке установления стимулирующих выплат
руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской
области, подведомственных комитету по местному самоуправлению,
межнациональным и межконфессиональным
отношениям 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» и в целях принятия объективного решения о назначении стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области», приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя председателя комитета И.И. Макарова.

Председатель комитета



М.Е. Лебдинский

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу комитета по местному
самоуправлению, межнациональным
и межконфессиональным отношениям
Ленинградской области

от «1» января 2014 г. № 12

**Положение о порядке установления стимулирующих выплат
руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской
области, подведомственных комитету по местному самоуправлению,
межнациональным и межконфессиональным отношениям
Ленинградской области**

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области (далее - Положение), определяет порядок и условия предоставления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области (далее - руководители, учреждения).

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

3. Положение предусматривает руководителям следующие стимулирующие выплаты:

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

- а) за стаж непрерывной трудовой деятельности;
- б) за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) за качество выполняемых работ.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премиальные выплаты, указанные в пункте 7 Положения.

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 непрерывной трудовой деятельности - 5 процентов;
- 5 лет до 10 лет непрерывной трудовой деятельности - 10 процентов;
- 10 лет до 15 лет непрерывной трудовой деятельности - 15 процентов;
- свыше 15 лет непрерывной трудовой деятельности - 20 процентов.

4.1. Размер надбавки за стаж непрерывной работы руководителям

устанавливается правовым актом комитета по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области (далее - Комитет) 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.

Если перерыв в работе (службе) составил свыше трех месяцев, 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 руководителей, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

5.2. Размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителя устанавливается правовым актом Комитета на основании отчета руководителя, направляемого в адрес председателя Комитета и согласованного заместителем председателя Комитета, курирующего деятельность учреждения и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

5.3. Устанавливаемый руководителю размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы не может быть меньше 40 и больше 60 процентов от оклада руководителя.

По представлению заместителя председателя Комитета, курирующего деятельность учреждения, 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.

6. К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная надбавка за своевременный анализ, прогнозирование общественно-политической ситуации в муниципальных образованиях Ленинградской области и подготовку актуальных предложений по проведению мероприятий на территории Ленинградской области; своевременное обеспечение выполнения конкретных задач, поставленных Комитетом; квалифицированное планирование работы

учреждения; эффективная систематизация информации по направлению деятельности; своевременное материально-техническое обеспечение деятельности приемных Губернатора Ленинградской области; количество качественных квартальных и годовых отчетов администраций поселений по итогам реализации

6.1. Размер надбавки за качество выполненных работ руководителю устанавливается правовым актом Комитета на основании отчетов руководителя, направляемый в адрес председателя Комитета и согласованный заместителем председателя Комитета, курирующего деятельность учреждения, и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

6.2. Устанавливаемый руководителю размер надбавки за качество выполненных работ не может быть меньше 30 и больше 50 процентов от оклада руководителя.

По представлению заместителя председателя Комитета 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.

7. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются правовым актом Комитета на основании отчета руководителя, направляемого в адрес председателя Комитета и согласованного заместителем председателя Комитета, курирующего деятельность учреждения, 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 обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7.1. Премия руководителям по итогам работы учреждений (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью их поощрения за общие результаты работы по итогам за соответствующий период времени.

7.2. Итоги работы учреждения оцениваются по результатам выполнения целевых показателей деятельности учреждения

7.3. Критериями оценки эффективности работы руководителя являются:

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

7.4. Размер премии руководителям 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.

7.5. Премия руководителям может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- а) нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- б) нарушения порядка, установленного законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг;
- в) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- г) привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. В отдельных случаях руководителям 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.

9. Кроме указанных в пунктах 3.1 и 3.2 Положения выплат руководителям может быть назначена материальная помощь. Основанием для ее назначения является заявление руководителя о выплате материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать более 110 процентов от должностного оклада в течение календарного года.

10. Стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителям осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждениям на оплату труда на соответствующий финансовый год.