



**КОМИТЕТ
ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 19 марта 2019 года

№ 4

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений и критериев эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету цифрового развития 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 приведения в соответствие с Постановлением Правительства Ленинградской области от 3 июня 2015 г. № 193 «О переименовании Комитета по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области, утверждении Положения о Комитете по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области и внесении изменения в постановление Правительства Ленинградской области от 29 декабря 2004 года № 321»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных Комитету цифрового развития Ленинградской области (далее - Комитет), согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить критерии и показатели эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету

цифрового развития Ленинградской области, и их руководителей согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных Комитету:

3.1. ежемесячно (ежеквартально) не позднее 25 числа текущего месяца (квартала), представлять отчеты о достижении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности учреждений и их руководителей по форме согласно приложению 3 к настоящему приказу;

3.2. ежемесячно до 25 числа месяца представлять утвержденный план учреждения на следующий месяц, согласованный с Комитетом.

4. Отделу бюджетного учета и государственных закупок ежемесячно в первый рабочий день, следующий за отчетным, представлять информацию о выполнении государственными казенными учреждениями Ленинградской области, подведомственными Комитету, критериев и показателей эффективности и результативности деятельности учреждений и их руководителей по форме согласно приложению 4 к настоящему приказу.

5. Признать утратившим силу:

приказ Комитета по связи и информатизации Ленинградской области от 14 июля 2016 года №14 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений и критериев эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету по связи и информатизации Ленинградской области»;

приказ Комитета по связи и информатизации Ленинградской области от 11 апреля 2017 года №14 «О внесении изменений в приказ комитета по связи и информатизации Ленинградской области от 14 июля 2016 года №14 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений и критериев эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету по связи и информатизации Ленинградской области»;

приказ Комитета по связи и информатизации Ленинградской области от 23 апреля 2018 года №4 «О внесении изменений в приказ комитета по связи и

информатизации Ленинградской области от 14 июля 2016 года №14 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений и критериев эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений, подведомственных Комитету по связи и информатизации Ленинградской области».

6. Положения пункта 8 приложения к настоящему приказу распространяются на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2019 года.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель
Комитета цифрового развития
Ленинградской области



В.А.Кузнецова

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат руководителям
государственных казенных учреждений Ленинградской области,
подведомственных Комитету цифрового развития Ленинградской области

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных Комитету цифрового развития Ленинградской области (далее - Положение), определяет порядок и условия предоставления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных Комитету цифрового развития 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. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в областном законе от 8 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

4. Положение предусматривает руководителям следующие стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы,
- б) за качество выполняемых работ,
- в) за стаж непрерывной работы на руководящих должностях,
- г) за выслугу лет в должности руководителя учреждения,
- д) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год,
- е) иные премиальные выплаты, установленные пунктом 8 Положения.

5. Выплаты, предусмотренные подпунктами «в» и «г» пункта 4 Положения (далее - надбавки за стаж непрерывной работы), устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада:

5.1. за стаж непрерывной работы на руководящих должностях в размере:

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 25 процентов.

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

- от 1 года до 5 лет - 2 процента;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 и более - 10 процентов.

5.3. Надбавки за стаж непрерывной работы руководителю устанавливаются правовым актом Комитета цифрового развития Ленинградской области (далее - Комитет) на основании решения Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности государственных казенных учреждений и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия), и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

6. К выплатам, предусмотренным подпунктами «а» и «б» пункта 4 Положения, относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный

режим работы (далее - надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы).

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

6.2. 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 с учетом оценки степени выполнения критериев и показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

6.3 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.

7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются правовым актом Комитета на основании решения Комиссии с учетом выполнения критериев и 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 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 критериев и показателей эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных Комитету, утвержденных согласно приложению 1 к Положению.

7.3. Размер премии руководителям может быть увеличен в случае:

- участия учреждения в реализации инновационных проектов федерального и регионального уровней;

- внедрения в учреждении современных информационных технологий;

- применения в работе учреждения современных форм и методов организации труда.

7.4. Премия руководителям 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.

8. В отдельных случаях руководителю могут устанавливаться разовые премии в размере не более одного должностного оклада в связи с наступлением юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет), с выходом на пенсию по возрасту, праздничными датами (Международным женским днем, Днем защитника Отечества), за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений Комитета.

9. Руководителям, имеющим ученую степень устанавливается персональная надбавка к должностному за ученую степень в размерах:

кандидата наук - 1500 руб.;

доктора наук - 3500 руб.

10. Материальная помощь руководителю выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители), в случае длительной болезни и в других исключительных случаях по решению комиссии на основании личного заявления и соответствующего распоряжения Комитета. Размер материальной помощи не может превышать 10 тысяч рублей, в индивидуальных случаях может быть увеличен по решению Комиссии.

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

УТВЕРЖДЕНЫ
 приказом Комитета
 цифрового развития
 Ленинградской области
 от 19 марта 2019 года № 4
 (приложение 2)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности и результативности деятельности государственных казенных учреждений,
 подведомственных Комитету цифрового развития Ленинградской области, и их руководителей

№ 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 показателей в баллах*
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% -5 баллов; <100% - 0 баллов.
1.2.	Выполнений запланированных мероприятий в отчетном периоде	Количество исполненных мероприятий, запланированных в отчетном периоде	Отчет руководителя	ежемесячно	Ед.	Исполнение запланированных показателей в полном объеме - 5;

							Не исполнение 1 показателя – 3; Не исполнение 2 и более показателей - 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 году и предусматривающих полное или частичное удовлетворение исковых требований о возмещении ущерба от незаконных действий (бездействия) учреждения или его должностных лиц	Отчет руководителя	годовая	Ед.		Отсутствие – 3 баллов, наличие – 0 баллов, при наличии судебных решений, предусматривающих обращение на возмещение ущерба средства областного бюджета Ленинградской области – снижение выслуг на 10%***
1.4.	Наличие (отсутствие) в отчетном периоде обоснованных жалоб на работу учреждения	Отношение числа обоснованных жалоб к общему числу жалоб на работу учреждения, поступивших в Комитет	Отчет руководителя	годовая	%		0 – 2 баллов; > 0 – 0 баллов.
2. Финансовая дисциплина (показатели, оценивающие качество планирования и исполнения бюджета)							
2.1.	Своевременное и качественное представление ежемесячной,	Отсутствие случаев несвоевременного представления и (или) искажения ежемесячной,	Информация отдела бюджетного учета и	ежемесячно	-		Отсутствие – 10 баллов; наличие – 0 баллов.

	<p>квартальной и годовой отчетности об исполнении бюджета</p>	<p>квартальной и годовой отчетности об исполнении бюджета</p>	<p>государственных закупок</p>			
<p>2.2.</p>	<p>Наличие (отсутствие) случаев нарушений бюджетного законодательства, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий уполномоченными органами</p>	<p>Наличие (отсутствие) в отчетном периоде обособленных замечаний уполномоченных органов по результатам проверок</p>	<p>Отчет руководителя</p>	<p>годовая</p>		<p>Отсутствие -5 баллов; наличие – 0 баллов.</p>
<p>2.3.</p>	<p>Исполнение кассовых планов по расходам</p>	<p>Исполнение учреждениями кассовых планов по расходам областного бюджета Ленинградской области нарастающим итогом с начала года на отчетную дату не менее 80%</p>	<p>Отчет руководителя (прогноз исполнения Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок (фактическое исполнение))</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>%</p>	<p>Исполнение > 80% -10 баллов, Исполнение от 70 до 80% - 0 баллов не исполнение снижение выплат на 30%** При отклонении прогнозного показателя от фактического исполнения более, чем на 5% снижение выплат на 50%**</p>

	Исполнение учредителями кассовых планов по расходам, финансовое обеспечение которых предусмотрено за счет средств федерального бюджета нарастающим итогом с начала года на отчетную дату не менее 90%	Отчет руководителя (прогноз исполнения показателя) Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок (фактическое исполнение)	ежемесячно	%	Исполнение > 90% -5 баллов, не исполнение снижение выплат на 100%*, при отсутствии расходов за счет средств федерального бюджета – 0 баллов
2.4.	Своевременность выплаты заработной платы	Отчет руководителя	ежеквартально	Ед.	Отсутствие -5 баллов, наличие – 0 баллов
2.5.	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности	Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок	годовая	Кол-во	Отсутствие -5 баллов, наличие – 0 баллов
2.6.	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок	годовая	Кол-во	Отсутствие -5 баллов, наличие – 0 баллов

2.7.	Исполнение бюджета	<p>Исполнение учреждениями бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года по состоянию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. на 1 апреля не менее 20%; 2. на 1 июля не менее 45%; 3. на 1 октября не менее 70%; 4. на 1 января года, следующего за отчетным не менее 98%. 	<p>Отчет руководителя <i>(прогноз исполнения показателя)</i> Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок <i>(фактическое исполнение)</i></p>	ежеквартально	%	<p>Достижение показателя – 10 баллов, не достижение показателя – 0 баллов</p>
2.8.	<p>Качество финансового менеджмента</p>	<p>Доля отказанных заявок на оплату расходов учреждений, при осуществлении процедуры санкционирования расходов за счет средств областного бюджета в отчетном периоде</p>	<p>Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок</p>	ежемесячно	%	<p>Менее 5% - 5 баллов от 5%-10% - 3 балла более 10% - 0</p>
		<p>Доля возвращенных Комитетом финансов без регистрации государственных контрактов при постановке на учет бюджетного обязательства учреждения Соотношение количества возвращенных государственных контрактов к общему количеству представленных государственных контрактов в</p>	<p>Информация отдела бюджетного учета и государственных закупок</p>	ежемесячно	%	<p>Менее 5% - 5 баллов от 5%-10% - 3 балла более 10% - 0</p>

		<p>отчетном периоде</p>	<p>Отчет руководителя</p>	<p>ежеквартально</p>	<p>Полнота и актуальность информации (с приложением отчетов с сайта)</p>	<p>Исполнено 10 баллов, не исполнено 0 баллов</p>
<p>2.9.</p>	<p>Своевременное размещение актуальной информации о плановой и фактической деятельности на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет www.bus.gov.ru</p>	<p>Наличие (отсутствие) нарушений порядка и сроков размещения информации, установленных Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н</p>				
<p>2.10</p>	<p>Размещение заказа на поставку товаров (оказание услуг, выполнение работ) для государственных нужд</p>	<p>Доля стоимости заключенных государственных контрактов в совокупном годовом объеме закупок согласно планам-графикам, нарастающим итогом с начала года</p>	<p>Отчет руководителя</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>%</p>	<p>Исполнение, начиная с марта месяца не менее 10% и далее нарастающим итогом каждый месяц + 10% - 10 баллов, не исполнение - 0</p>

		<p>Доля стоимости заключенных государственных контрактов у единственного поставщика по п.25 ст.93 федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ в общей стоимости заключенных государственных контрактов по результатам конкурентных процедур нарастающим итогом с начала года</p>	Отчет руководителя	ежеквартально	%	<p><50% - 5 баллов, >50% - 0 баллов</p>
		<p>Наличие (отсутствие) обособленных нарушений законодательства в сфере закупок товаров (работ, услуг), выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий уполномоченными органами</p>	Отчет руководителя	годовая	Ед.	<p>Отсутствие -5 баллов, наличие – 0 баллов</p>
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами						
3.1.	Своевременное проведение аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности	Наличие (отсутствие) случаев несвоевременного проведения аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности	Отчет руководителя	годовая	Ед.	<p>Отсутствие -3 баллов, наличие – 0 баллов</p>

3.2.	Развитие кадрового потенциала	Укомплектование основным персоналом	Отчет руководителя	ежеквартально	%	от 85% до 100% - 5 баллов, менее 85% - 0 баллов
3.3.	Соблюдение норм трудового законодательства, а также законодательства в сфере противодействия коррупции	Наличие (отсутствие) фактов нарушений норм трудового законодательства, а также законодательства в сфере противодействия коррупции	Отчет руководителя	годовая	Ед.	При наличии фактов снижение выплат на 30%**

* Баллы (максимально возможное количество) установлены в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения, рассчитанному с применением коэффициента 1,75 соответственно VI группе по оплате труда, при условии утверждения учреждения учреждением 26-кратного числа месячных должностных окладов штатных единиц по штатному расписанию на осуществление стимулирующих выплат согласно постановлению Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 №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 подлежат пересмотру при изменении указанных параметров.

**При применении в отношении руководителя учреждения нескольких понижающих коэффициентов при исчислении надбавки выбирается наибольший

УТВЕРЖДЕН
приказом Комитета
цифрового развития
Ленинградской области
от 19 марта 2019 года № 4
(приложение 3)

Отчет
руководителя учреждения, подведомственного
Комитету цифрового развития Ленинградской области
по состоянию на _____

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки показателя	Расчет показателя, пояснения (при необходимости)	Оценка показателя в баллах (заполняет ся комиссией)

Руководитель _____
(подпись) _____ *(ФИО)*

УТВЕРЖДЕН
приказом Комитета
цифрового развития
Ленинградской области
от 19 марта 2019 года № 4
(приложение 4)

**Информация
о выполнении государственными казенными учреждениями
Ленинградской области, подведомственными Комитету, критериев и
показателей эффективности и результативности деятельности учреждений и их
руководителей**

(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки показателя	Расчет показателя, пояснения (при необходимости)	Оценка показателя в баллах (заполняет ся комиссией)

Начальник отдела – главный бухгалтер _____ (подпись) _____ (ФИО)

Исполнитель: