



КОМИТЕТ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 03 августа 2020 года № 37

О порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителю Государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области» и о признании утратившими силу отдельных приказов комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области по вопросам установления стимулирующих выплат руководителю Государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области»

В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителю Государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 18.09.2018 № 54 «Об утверждении положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области»;

2.2. приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 19.12.2018 № 72 «О внесении изменений в приказ комитета

по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 18 сентября 2018 года № 54 «Об утверждении положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области»;

2.3. приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 24.05.2019 № 26 «О внесении изменений в приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 18 сентября 2018 года № 54»;

2.4. приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 16.08.2019 № 55 «О внесении изменений в приказ комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области от 18 сентября 2018 года № 54 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области».

2.5. приказ Комитета градостроительной политики Ленинградской области от 07.07.2020 № 34 «О порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области» и о признании утратившими силу отдельных приказов комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области по вопросам установления стимулирующих выплат руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области».

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2020 года, за исключением пункта 2.5, вступающего в силу с 3 сентября 2020 года.

Председатель комитета



И. Кулаков

Утверждено
приказом Комитета
градостроительной политики
Ленинградской области
от 03.08.2020 № 37
(приложение)

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных
размерах оказания материальной помощи руководителю Государственного
казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий
Ленинградской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителю Государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области» (далее - положение, руководитель, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» и постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- перечень и размеры стимулирующих выплат, являющихся основанием для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения, и порядок их установления;
- случаи, в которых руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь, порядок и предельные размеры выплат материальной помощи руководителю учреждения.

1.3. Размеры стимулирующих выплат и материальной помощи устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, с соблюдением ограничений, установленных постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» и настоящим положением.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании распоряжения Комитета градостроительной политики Ленинградской области (далее – Комитет), с периодичностью подведения итогов работы учреждения - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год, с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения.

Премииальные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.2.1. В целях назначения и определения размера премиальной выплаты по итогам работы руководитель учреждения обязан предоставить в Комитет отчет о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по форме согласно приложению 1 к настоящему положению в следующие сроки:

- не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц;
- не позднее 10 числа месяца, следующего за последним месяцем отчетного квартала, в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за квартал (за исключением IV квартала);
- не позднее 25 декабря текущего года, в случае премиальной выплаты по итогам работы за IV квартал,
- не позднее 25 декабря текущего года, в случае премиальной выплаты по итогам работы за год.

2.2.2. Размер премиальной выплаты по итогам работы определяется на основании критериев оценки деятельности учреждения, согласно приложению 2 к настоящему положению, в порядке, установленном приложением 3 к настоящему положению.

2.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ производятся с целью поощрения руководителя учреждения на основании распоряжения комитета в любое время в течение года.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ руководителю учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы руководителя учреждения в целом за календарный год.

2.4. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- в связи с наступлением юбилейных дат: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти,

наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

2.4.1. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений руководителя учреждения.

Премиальные выплаты руководителю к значимым датам (событиям) устанавливаются на основании распоряжения комитета, с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения и не могут превышать 5 процентов базовой части его заработной платы в целом за календарный год

2.5. Руководителю учреждения уменьшается размер стимулирующих выплат на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

Руководителю учреждения уменьшается размер стимулирующих выплат на 50 процентов в случаях:

- привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

- непредставление в комитет отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения в сроки, указанные в пункте 2.2.1. настоящего положения.

3. Материальная помощь

3.1. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Комитета, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Размер материальной помощи руководителю учреждения не может превышать шести размеров месячных должностных окладов руководителя учреждения в целом за календарный год, с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения.

Приложение 1
к Положению о порядке
установления стимулирующих
выплат руководителю
государственного казенного
учреждения «Градостроительное
развитие территорий
Ленинградской области»

Отчет <*>
о достигнутых значениях критериев оценки деятельности государственного
казенного учреждения
«Градостроительное развитие территорий
Ленинградской области»
за _____ 20__ года

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Количество баллов для определения размера выплаты

Руководитель _____ Ф.И.О.

<*> С приложением пояснительной записки.

Приложение 2

к Положению

о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю государственного казенного учреждения
«Градостроительное развитие территорий Ленинградской
области»

Перечень

критериев оценки деятельности учреждения, используемых для определения размера премиальных выплат
по итогам работы руководителю государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие
территорий Ленинградской области»

1. Критерии оценки деятельности учреждения, для определения размера премиальных выплат по итогам работы за месяц:

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно- правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного Кодекса Российской Федерации	Отсутствие нарушений – 5 Однократное нарушение – 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений – 5 Однократное нарушение – 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений – 5 Однократное нарушение – 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов органов местного самоуправления Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений – 5 Однократное нарушение – 3 Неоднократное нарушение - 0

2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней - 0
		Отсутствие в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и(или) его должностных лиц	Нет судебных решений – 5 Есть судебные решения - 0
3	Финансовая дисциплина	Своевременное предоставление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Исполнение кассового плана по расходам	Исполнение 90% - 5 Исполнение не менее 50% - 1 Исполнение менее 50% - 0
		Доля возвращенных комитетом финансов Ленинградской области или Комитетом градостроительной политики Ленинградской области заявок на оплату расходов при осуществлении процедуры санкционирования расходов за счет средств областного бюджета	Менее 5% - 5 От 5-20% - 3 Более 20% - 0
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует – 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) – 5 Есть жалобы (обращения) - 0
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Качественная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация государственных контрактов). Соотношение количества возвращенных государственных контрактов к общему количеству представленных государственных контрактов в отчетном периоде	Менее 5% - 5 От 5-20% - 3 Более 20% - 0
		Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения	Отсутствие жалоб – 5 Есть жалобы - 0

2. Критерии оценки деятельности учреждения, для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал:

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно- правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного Кодекса Российской Федерации	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов органов местного самоуправления Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Отсутствие в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и(или) его должностных лиц	Нет судебных решений – 5 Есть судебные решения - 0

3	Финансовая дисциплина	Своевременное предоставление учреждением квартальной бюджетной отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Наличие дебиторской (просроченной) задолженности и (или) кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие – 5 Наличие – 0
		Исполнение бюджетной сметы учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению)	по итогам 1 квартала: 20% и более - 5 менее 20% - 3
			по итогам 2 квартала: 45% и более - 5 от 40% до 44% - 4 от 35% до 39% - 3 менее 35
			по итогам 3 квартала 70% и более – 5 от 65% до 69 % - 4 от 60% до 64% - 3 менее 60% - 0
			по итогам 4 квартала 98% и более – 5 от 90% до 97 % - 4 менее 90% - 0
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует – 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) – 5 Есть жалобы (обращения) - 0

5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Доля закупок, проведенных конкурентными способами в общем количестве проведенных закупок	по итогам 1 квартала: 15% и более - 5 менее 15% - 3
			по итогам 2, 3, 4 квартала: 50% и более - 5 менее 50% - 3
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение – 10 Неисполнение – 0
		Качественная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация государственных контрактов). Соотношение количества возвращенных государственных контрактов к общему количеству представленных государственных контрактов в отчетном периоде	Менее 5% - 5 От 5-20% - 3 Более 20% - 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование основным персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания).	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0

3. Критерии оценки деятельности учреждения, для определения размера премиальных выплат по итогам работы за год:

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно- правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного Кодекса Российской Федерации	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований нормативно-правовых актов органов местного самоуправления Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Отсутствие в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и(или) его должностных лиц	Нет судебных решений – 5 Есть судебные решения - 0
3	Финансовая дисциплина	Наличие в отчетном периоде случаев нарушений бюджетного законодательства	Отсутствие нарушений – 5 Наличие нарушений – 0
		Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о плановой и фактической деятельности учреждения	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней - 0

4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует – 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) – 5 Есть жалобы (обращения) - 0
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения	Отсутствие жалоб – 5 Есть жалобы - 0
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение – 10 Неисполнение – 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование основным персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания).	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0
		Обучение работников учреждения по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) (процентное соотношение числа сотрудников учреждения, прошедших обучение, к количеству должностей от утвержденного штатного расписания)	25 % и более – 5 От 10% до 24% - 3 Менее 10% - 0

Приложение 3
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат руководителю
государственного казенного учреждения
«Градостроительное развитие территорий
Ленинградской области»

**Порядок определения размера премиальных выплат руководителю
государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие
территорий Ленинградской области»**

1. При определении размера премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год руководителю государственного казенного «Градостроительное развитие Ленинградской области» (далее – руководитель, учреждение) используется балльная система оценки.

2. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения, на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам месяца, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) «повышенный» - равный 120 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

б) «базовый» - равный 100 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) «пониженный» - равный 80 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 64 до 70 баллов соответствует «повышенному» размеру премиальных выплат;

б) от 56 до 63 баллов соответствует «базовому» размеру премиальных выплат;

в) 55 баллов и менее соответствует «пониженному» размеру премиальных выплат.

3. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения, на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам квартала, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) «повышенный» - до 140 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) «базовый» - до 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) «пониженный» - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

3.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 76 до 85 баллов соответствует «повышенному» размеру премиальных выплат;

б) от 68 до 75 баллов соответствует «базовому» размеру премиальных выплат;

в) 67 баллов и менее соответствует «пониженному» размеру премиальных выплат.

4. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения, на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам года, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) «повышенный» - до 140 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) «базовый» - до 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) «пониженный» - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

4.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 73 до 80 баллов соответствует «повышенному» размеру премиальных выплат;

б) от 64 до 72 баллов соответствует «базовому» размеру премиальных выплат;

в) 63 балла и менее соответствует «пониженному» размеру премиальных выплат.

5. В случае наличия оснований, предусмотренных пунктом 2.5 Положения о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителю Государственного казенного учреждения «Градостроительное развитие территорий Ленинградской области», премиальные выплаты руководителю учреждения уменьшаются согласно требованиям положения.