



КОМИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ № 27-п
от 17 декабря 2021 года

«Об утверждении Порядка установления стимулирующих выплат руководителю Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Фонд имущества Ленинградской области» и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Комитета государственного заказа Ленинградской области»

В целях реализации постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 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 Порядок установления стимулирующих выплат руководителю Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Фонд имущества Ленинградской области» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ Комитета государственного заказа Ленинградской области от 30 июня 2020 года № 11-п.
Признать утратившим силу приказ Комитета государственного заказа Ленинградской области от 16 октября 2020 года № 17-п.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу 01 января 2022 года.

Председатель Комитета



Д.И. Толстых

УТВЕРЖДЕН
приказом Комитета
государственного заказа
Ленинградской области
от 17 декабря 2021 № 27-п
(приложение)

**Порядок установления стимулирующих выплат руководителю
Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Фонд
имущества Ленинградской области» (далее – Порядок)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает виды и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Фонд имущества Ленинградской области» (далее - Учреждение).

1.2. Под руководителем Учреждением понимаются работники, занимающие должность директора, или работники, исполняющие обязанности директора в порядке совмещения должностей (профессий) повременно вакантной должности директора (далее - руководитель).

1.3. Руководителю устанавливаются стимулирующие и иные выплаты в процентном отношении к должностному окладу руководителя, которые осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262.

1.4. Работникам, исполняющим обязанности руководителя Учреждения в порядке совмещения должностей (профессий) по временно вакантной должности руководителя учреждения, устанавливаются стимулирующие и иные, за исключением компенсационных, выплаты от размера должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденного правовым актом Комитета государственного заказа Ленинградской области (далее- Комитет), при этом выплаты, за исключением компенсационных, по основной должности исполняющего обязанности руководителя Учреждения не начисляются.

Виды стимулирующих выплат установлены пунктом 2.1 настоящего Положения. Иными выплатами является оказание материальной помощи.

1.5. Стимулирующие и иные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы руководителям и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

1.6. Вновь назначенным руководителям стимулирующие и иные выплаты устанавливаются в соответствии с указанными выплатами, ранее установленными на отчетный период руководителям.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих и иных выплат.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1 Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

2.2. Установление руководителю Учреждения иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 2.1 настоящего Порядка, не допускается.

2.3. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности Учреждения и его руководителя (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности) и определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.4 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Учреждения по итогам работы Учреждения и выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения ежемесячно и за календарный год на основании распоряжения Комитета.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется на основе КПЭ и критериев деятельности согласно приложению 1 к настоящему Порядку.

Премииальная выплата по итогам работы за год осуществляется на основании решения комиссии, которое оформляется распоряжением Комитета, и не превышает 200% должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера выплат по итогам работы, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителю (далее - комиссия) на основании отчета руководителя по форме, утвержденной правовым актом Комитета.

Положение о комиссии и персональный состав утверждаются правовым актом Комитета.

2.7. Руководитель представляет отчет в Сектор материально-технического обеспечения Комитета в следующие сроки:

по итогам месяца - не позднее 5 рабочих дней месяца, следующего за отчетным;

по итогам года - не позднее 15 декабря текущего года;

по итогам декабря - не позднее 15 декабря текущего года.

2.8. Сектор материально-технического обеспечения Комитета совместно со структурными подразделениями Комитета в течение 5 рабочих дней проводит проверку представленных отчетов и материалов и представляет на рассмотрение комиссии обобщенные материалы о деятельности учреждения за отчетный период.

2.9. Заседания комиссии оформляются протоколами, на основании которых Сектор материально-технического обеспечения Комитета готовит проект распоряжения Комитета об установлении руководителю премиальной выплаты по итогам работы.

2.10. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения руководителя Сектором

материально-технического обеспечения Комитета.

2.11. Решение об установлении премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ и премиальных выплат к значимым датам (событиям) принимается комиссией по представлению заместителя председателя Комитета и(или) по заявлению руководителя и оформляется протоколом заседания комиссии.

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

к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 100% от должностного оклада руководителя;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области - 100% от должностного оклада руководителя.

2.13. Для руководителя неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются правовым актом Комитета, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю в полном объеме по итогам работы за отчетный период в случаях:

а) выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

б) выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о достижении критериев оценки деятельности учреждения, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

в) 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);

г) недостижения уровня выполнения критериев оценки деятельности Учреждения по трем и более критериям оценки, установленным приложением 1 к настоящему;

д) привлечения руководителя Учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

е) наличие в отчетном периоде случаев нарушений бюджетного законодательства, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий органами государственного финансового контроля.

2.14. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются распоряжением Комитета, которые определяются по формуле:

$$S = \Sigma_6 + (\Sigma_m \times K),$$

где:

S - итоговая сумма баллов;

Σ_6 - сумма баллов базовых показателей;

Σ_m - сумма баллов мотивирующих показателей;

K - коэффициент исполнения базовых показателей.

Расчет коэффициента исполнения базовых показателей определяется по формуле:

$$K = \frac{K_{и}}{K_{б}},$$

где:

K - коэффициент исполнения базовых показателей, который округляется до двух знаков после запятой;

$K_{и}$ - количество исполненных базовых показателей;

$K_{б}$ - количество базовых показателей, которое ≤ 15 .

3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается Комитетом.

3.2. Руководителю при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья при предоставлении соответствующих медицинских документов - не более трех размеров должностных окладов руководителя;

2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей) - не более двух размеров должностных окладов руководителя;

3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака - не более двух размеров должностных окладов руководителя;

4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более шести размеров должных окладов руководителя;

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), - не более трех размеров должностных окладов руководителя;

6) в связи с выходом на пенсию - не более двух размеров должностных окладов руководителя;

7) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - не более двух размеров должностных окладов.

3.3. Материальная помощь при наличии оснований, указанных в п. 3.2 настоящего Положения, выплачивается однократно по личному заявлению руководителя.

3.4. Размер материальной помощи не может превышать шести размеров месячных должных окладов руководителя в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение 1
к Порядку ...

Показатели
эффективности и результативности деятельности и критерии оценки деятельности
государственного бюджетного учреждения, подведомственного Комитету
государственного заказа Ленинградской области, и его руководителя

N п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки деятельности учреждения	Количество баллов
Раздел 1 «Базовые показатели»			
1	Выполнение государственного задания	Показатель определяется как отношение фактического значения показателя объема за отчетный период к плановому значению показателя объема, утвержденному в государственном задании на отчетный финансовый год	
		95-105	20
		90-94,9 (включительно)	15
		85-89,9 (включительно)	10
		менее 85 или более 105	0
2	Удовлетворенность качеством и доступностью предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб от пользователей АИС ГЗ ЛО	20
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной безопасности и правил по охране труда.	15
4	Обеспечение информационной открытости учреждения / Популяризация деятельности учреждения	Количество размещенной информации в разделе «Новости» на официальном сайте учреждения в сети Интернет	
		менее 1	0
		1 и более	5
5	Укомплектованность учреждения работниками, (%)	Укомплектованность учреждения определяется как отношение количества работников, фактически занятых оказанием услуг в учреждении за отчетный период, к численности указанных работников по штатному расписанию	
		95-100	15
		менее 95	0

6	Своевременность предоставления отчетов, планов ПФХД, подготовка информационных и аналитических материалов и других сведений и качество предоставляемых материалов (сведений)	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации	15
7	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие в отчетном периоде предписаний, представлений, выданных контрольно-надзорными органами по результатам проверок деятельности учреждения	10
Максимальное количество баллов по Разделу 1 «Базовые показатели» - 100 баллов			
Раздел 2 «Мотивирующие показатели»			
1	Участие учреждения в региональных и федеральных мероприятиях (конференциях, форумах, конкурсах и т.д.)	Участие во всероссийских и региональных мероприятиях (конференциях, форумах, конкурсах и т.д.)	5
		Получение наград во всероссийских и региональных мероприятиях (конференциях, форумах, конкурсах и т.д.), в том числе получение грантов по итогам конкурсного отбора	10
3	Рост доходов, поступающих от платных услуг, в сравнении с предыдущим отчетным периодом, (%)	Показатель определяется как отношение полученного дохода учреждения от платных услуг в отчетном периоде к полученному доходу предыдущего периода	
		0,1-4,9	5
		более 5,0	10
Максимальное количество баллов по Разделу 2 «Мотивирующие показатели» - 50 баллов			

Условия, при которых стимулирующие выплаты выплачиваются в меньшем размере по итогам работы в отчетном периоде

№ п/п	Наименование условий	Количество баллов
1	Наличие задолженности по уплате налогов и сборов в бюджет	10
2	Наличие просроченной кредиторской задолженности (за исключением оспариваемой в судебном порядке)	10
3	Совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном	10

	управлении учреждения, с нарушением требований законодательства	
4	Несвоевременное (неполное) размещение информации или размещение недостоверной информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru	20
5	Несоблюдение установленных сроков представления бухгалтерской (бюджетной), статистической отчетности (в течение отчетного периода) или недостоверной бухгалтерской (бюджетной), статистической отчетности	20
6	Непредставление в установленный срок отчетности в системах "РГИС ЛО" и модуль «ГИС ЭЭ», «ГИС ГМП»	10
7	Наличие выявленных нарушений в части осуществления закупок для обеспечения государственных нужд в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», в том числе от Федеральной антимонопольной службы	10
8	Наличие нарушений положений законодательства о противодействии коррупции, выявленных по результатам проверок или контрольных мероприятий правоохранительных органов, прокуратуры, Администрации Губернатора и Правительства Ленинградской области, комитета	10
Итоговая сумма баллов не может превышать количества баллов по итогам работы за отчетный период		