

**Администрация муниципального образования  
«Высоцкое городское поселение»  
Выборгского района Ленинградской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

04 апреля 2019 г.

№ 48

О порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области

В соответствии с постановлением администрации МО «Высоцкое городское поселение» от 20.09.2011г. №75 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности», в целях упорядочения выплат стимулирующего характера, которые осуществляются руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений МО «Высоцкое городское поселение», администрация МО «Высоцкое городское поселение»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение «О порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области», согласно приложению 1.

2. Утвердить критерии оценки эффективности и результативности деятельности Муниципального бюджетного учреждения «Высоцкая городская библиотека» муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области и индивидуальной оценки труда руководителя, согласно приложению 2.

3. Признать утратившими силу постановления администрации МО «Высоцкое городское поселение» от 23.01.2012г. №5 «О порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области» с 01 апреля 2019года.

4. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2019 года.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Выборг» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы администрации

С.Е.Сахаровский

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области, (далее – Положение), регламентирует порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных учреждений (далее – руководители).

1.2. Положение разработано в соответствии с решением совета депутатов второго созыва муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области от 20.09.2011г. №113 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области», постановлением администрации муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области от 30.09.2011г. №75 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.3. Порядок применяется с целью повышения мотивации труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, в целях повышения результативности своей профессиональной деятельности.

1.4. Основанием для установления стимулирующих выплат является распоряжение администрации муниципального образования «Высоцкое городское поселение» Выборгского района Ленинградской области (далее - администрация МО «Высоцкое городское поселение»).

1.5. Стимулирующие выплаты руководителям производятся за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям муниципальных бюджетных учреждений определяется распоряжением администрации МО «Высоцкое городское поселение».

1.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение руководителями своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

#### **2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные надбавки;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, календарный год).

2.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений определяется распоряжением администрации МО «Высоцкое городское поселение» за отчетный период времени с учетом исполнения учреждением муниципального задания и (или) показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, а также

индивидуальной оценке труда руководителей. Отчетный период времени определяется распоряжением администрации МО «Высоцкое городское поселение».

### **3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом бальной оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденной постановлением администрации МО «Высоцкое городское поселение» по итогам работы за прошедший месяц. Выплата производится в месяце, следующем за месяцем начисления данной выплаты.

3.2. Информация о результатах деятельности бюджетного учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения представляется руководителями до 1-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения устанавливаются на основании документов (представленных руководителями), подтверждающих исполнение этих показателей.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям учреждений в процентном отношении от должностного оклада руководителя по сумме баллов, определенных по целевым показателям эффективности деятельности руководителя. Один балл равняется 0,5% от должностного оклада руководителя.

3.4. При выявлении нарушений, предусмотренных пунктом 6.1. настоящего Положения, после осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не назначаются в том расчетном периоде, в котором нарушения были обнаружены.

3.5. Решение о не назначении стимулирующих выплат руководителям учреждений за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений с обоснованием причин, с учетом поступившей информации о нарушениях в деятельности руководителя учреждения и доводится до сведения руководителей учреждений в письменной форме.

3.6. В случае решения Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений о не назначении руководителю учреждения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, высвобожденные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующего учреждения могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

3.7. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, или назначении на должность в соответствующем периоде, выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.8. В случае увольнения руководителя учреждения в связи с истечением срока трудового договора, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за текущий месяц производятся при окончательном расчете.

### **4. Персональные надбавки**

4.1. При наличии оснований, распоряжением администрации МО «Выборгский район» устанавливаются персональные надбавки к исчисленным должностным окладам руководителей учреждений.

4.2. Руководителям, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения, присвоенному званию размерах:

- почетные звания «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;

- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов.

4.3. При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

4.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении почетного (отраслевого), в том числе спортивного звания – со дня присвоения.

## **5. Премияльные выплаты по итогам работы**

5.1. Под премиальными выплатами по итогам работы в настоящем Положении понимается денежная сумма, выплачиваемая в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.1.1. Основанием для премирования руководителя является индивидуальная оценка труда руководителя с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

5.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы отражают оперативность, качество, выполнение особо важных и срочных работ по поручению учредителя, и результаты деятельности руководителя за отчетный период текущего года (месяц, квартал, календарный год).

5.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, календарный год) устанавливаются руководителям учреждений при наличии оснований. При этом могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы. Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.1.4. Решение о назначении руководителям учреждений премиальных выплат по итогам работы принимается Комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений, с учетом поступившей от отдела бюджетной политики и учета администрации МО «Высоцкое городское поселение» в письменной форме информации о профессиональных результатах деятельности руководителя (достижениях и заслугах).

5.1.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) производятся с целью поощрения руководителя учреждения.

5.1.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал) производится в месяце, следующем за месяцем начисления данной выплаты. Премияльные выплаты за декабрь текущего года, четвертый квартал, год устанавливаются и производятся в декабре текущего года.

## **6. Перечень условий, при наступлении которых**

### **стимулирующие выплаты руководителю учреждения не назначаются**

6.1. Стимулирующие выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** не назначаются в следующих случаях:

а) наличие задолженности по уплате налогов и сборов в бюджет (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода, за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц);

б) наличие задолженности по выплате заработной платы работникам (по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода, за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц);

в) наличие просроченной кредиторской задолженности (за исключением судебно оспариваемой, а также возникшей по вине третьих лиц по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода);

г) наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств и муниципального имущества;

д) совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении учреждения, с нарушением требований законодательства;

е) наличие не устраненных замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения (за исключением случаев, когда устранение замечаний влечет за

собой дополнительное финансирование учреждения из средств бюджета, не предусмотренное в муниципальном задании учреждения на текущий год);

ж) непредставление в установленный срок информации, необходимой для расчета значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения;

з) несоблюдение установленных сроков и представление недостоверной бухгалтерской, статистической отчетности (в течение отчетного периода, за исключением нарушений, допущенных по вине третьих лиц);

и) искажение, предоставление недостоверной отчетности о достижении плановых значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения;

к) применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания;

л) в случае, если за отчетный период сумма баллов, определенных по целевым показателям эффективности деятельности руководителя, менее 50 баллов.

**6.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, календарный год) не назначаются в следующих случаях:**

а) совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

б) невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки учредителя о допущенном нарушении, неудовлетворительной работе);

в) нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

д) невыполнения поставленных перед руководителем задач, приказов, указаний и поручений администрации;

е) в случае нанесения руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

ж) в случае установления фактов невыполнения (неоказания) в текущем финансовом году объема работ (услуг) в соответствии с утвержденным на текущий финансовый год муниципальным заданием.

## **7. Порядок определения оценки эффективности и результативности деятельности руководителей бюджетных учреждений**

7.1. С целью оценки эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений создается комиссия по оценке деятельности руководителей.

7.2. Задача комиссии - организация и проведение работы, по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей.

7.3. Комиссия рассматривает представленные документы и на основании их анализа принимает решения.

7.4. В своей деятельности комиссия руководствуется принципами обеспечения объективности принятия решения в пределах своей компетенции.

7.5. Комиссия формируется на основании распоряжения администрации МО «Высоцкое городское поселение».

7.6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, членов комиссии. Все члены комиссии обладают равными правами при принятии решения.

7.7. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя комиссии или при его отсутствии заместителем комиссии и считаются правомочными, если присутствовало не менее 2/3 членов комиссии. Решение считается принятым большинством голосов, при равном количестве голосов, преимущественным считается голос председателя комиссии

7.8. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

7.9. На основании решения комиссии, определяющего уровень эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений, издается распоряжение администрации МО «Высоцкое городское поселение».

**Критерии  
оценки эффективности и результативности деятельности  
МБУ «Высоцкая городская библиотека» и индивидуальной оценки труда руководителя.**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности руководителя	Оценка деятельности руководителя	Форма и периодичность отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя и период предоставления
<b>эффективность и результативность деятельности</b>			
1.	Количество посещений библиотеки	<b>Максимальный балл- 30</b> - При увеличении от 5% к соответствующему периоду прошлого года - 30 баллов; - на уровне соответствующего периода прошлого года – 20 баллов	Ежемесячно Написать информацию о выполнении показателей или указать причины отклонения
2.	Количество книговыдач	<b>Максимальный балл- 20</b> - При увеличении от 5% к соответствующему периоду прошлого года - 20 баллов; - на уровне соответствующего периода предыдущего года – 15 баллов	Ежемесячно Написать информацию о выполнении показателей или указать причины отклонения
3.	Количество участников городских мероприятий	<b>Максимальный балл- 30</b> - При увеличении планового показателя от 5% к соответствующему периоду прошлого года - 30 баллов; - на уровне планового показателя – 20 баллов	Ежемесячно Написать информацию о выполнении показателей или указать причины отклонения
4.	Публикация и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации	<b>Максимальный балл - 20</b>  - 1 публикация - 10 баллов.	Ежемесячно Написать информацию о выполнении показателей
<b>Индивидуальная оценка труда руководителя</b>			
	Удовлетворенность населения качеством библиотечного обслуживания	<b>Максимальный балл- 30</b> - отсутствие зарегистрированных жалоб	Ежемесячно Написать информацию о выполнении показателей.

	<p>Заключение договоров на выполнение работ, оказание услуг и поставку товаров</p>	<p><b>Максимальный балл- 30</b>          -при увеличении от 5% к соответствующему периоду прошлого года - 30 баллов;          - на уровне соответствующего периода предыдущего года – 20 баллов;          - при снижении до 5% к соответствующему периоду прошлого года - 10 баллов;          - при снижении более 5% к соответствующему периоду прошлого года - 0 баллов</p>	<p>Ежемесячно          Написать информацию о выполнении показателей или указать причины отклонения</p>
	<p>Своевременное и полное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru</p>	<p><b>Максимальный балл- 40</b>          отсутствие замечаний по размещению информации- 40 баллов;          1 замечание- 20 баллов;          более 1 замечания - 0 баллов</p>	<p>Ежемесячно          Написать информацию о выполнении показателей.</p>
	<p>Получение грантов в области библиотечного дела, распределяемых на конкурсной основе.</p>	<p><b>Максимальный балл- 20</b>          получение гранта</p>	<p>Ежеквартально          Написать информацию о выполнении показателей.</p>
	<p>Участие в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.):</p>	<p><b>Максимальный балл- 20</b></p>	<p>Ежеквартально          Написать информацию о выполнении показателей.</p>
	<p>Региональных, межрегиональных</p>	<p>20 баллов</p>	
	<p>Районных, межпоселенческих</p>	<p>15 баллов</p>	
	<p>Периодичность актуализации web-страницы библиотеки</p>	<p><b>Максимальный балл- 20</b>          Периодичность обновления 1 раз в квартал</p>	<p>Ежеквартально          Написать информацию о выполнении показателей.</p>
	<p>Особый личный вклад в развитие деятельности библиотеки, отрасли культура</p>	<p><b>Максимальный размер не ограничен</b></p>	<p>По результатам работы за квартал, год по представлению главы администрации</p>