

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Выборгский район» Ленинградской области
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24.04.2019

№1307

О порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, подведомственного управлению безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 29.12.2017 №5170 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» по видам экономической деятельности», в целях упорядочения стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области.

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, подведомственного управлению безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области в новой редакции согласно (Приложению №1).

2. Утвердить Положение о комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности директора муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области (Приложение № 2)

3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 16.02.2012 №1114.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Выборг» и разместить на официальном портале муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

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

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации по безопасности муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области А.В. Голобородько.

И.о. главы администрации
Первый заместитель главы администрации

В.А. Рошкович

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, подведомственного управлению безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, (далее - Положение), подведомственного управлению безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области (далее - Управление) регламентирует порядок установления стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, (далее – директор учреждения), подведомственного Управлению.

1.2. Положение разработано в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» от 30.08.2011 №139 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 29.12.2017 №5170 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.3. Порядок применяется с целью повышения мотивации труда руководителя учреждения.

1.4. Основанием для установления стимулирующих выплат из средств местного бюджета является приказ управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и решение Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты директору учреждения производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера директору учреждения определяется приказом управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на основании решения Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности учреждения.

Отчетный период времени определяется приказом управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

1.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение руководителями своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- За интенсивность и высокие результаты работы.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется приказом управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области за отчетный период времени с учетом исполнения учреждением показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом балльной оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденной приказом управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на текущий квартал по итогам работы за прошедший квартал. Выплата производится в месяце, следующем за месяцем начисления данной выплаты.

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

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения 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.

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Состояние нормативно-правовой базы учреждения для его функционирования и развития	20-40
2	Отсутствие кредиторской задолженности	40
3	Освоение бюджетных ассигнований, утвержденных на развитие МКУ «ЕДДС Выборгского района» Ленинградской области	40-80
4	Организация и проведение работы по сбору и обмену информацией в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	30-60
5	Организация работы по улучшению качества взаимодействий сил и средств Выборгского территориального РСЧС в условиях ликвидации чрезвычайных ситуаций на территории Выборгского района	20-40
6	Организация обучения работников учреждения по качественной отработке донесений по фактам возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера	30-60
7	Уровень исполнительской дисциплины (сбор статистической и оперативной информации, своевременное предоставление указанных данных в виде справок, отчетов, пояснительных записок и прочих форм информации в Управление безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области)	40-80

3.4. В случае несвоевременного выполнения заданий, при нарушении трудовой, финансовой дисциплины, снижении показателей эффективности и результативности деятельности, предусмотренных пунктом 6.1. настоящего Положения, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не назначаются за тот расчетный период, в котором имели место нарушения.

3.5. 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.

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

3.7. 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.

3.8. 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.

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

4. Персональные надбавки

4.1. При наличии оснований, распоряжением администрации муниципального образования «Выборгский район» устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу руководителю учреждения.

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, управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и результаты деятельности руководителя за отчетный период текущего года (квартал, календарный год).

5.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, календарный год) устанавливаются руководителю учреждения 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 руководителя учреждения, с учетом поступившей от управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области в письменной форме информации о профессиональных результатах деятельности руководителя (достижениях и заслугах).

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал).

5.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал) производятся руководителю учреждения.

Формула расчета % премии от должностного оклада по итогам квартала: $V = K \times 0.5$, где

V - размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал;

K - сумма баллов оценки эффективности за квартал

5.2.2. Выплата премии по итогам работы (квартал) производится в месяце, следующем за месяцем начисления данной выплаты.

Премияльные выплаты за четвертый квартал устанавливаются и производятся в декабре текущего года.

5.3. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год.

5.3.1. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год рассчитывается в процентах от должностного оклада руководителя учреждения по состоянию на 31 декабря года, за который она выплачивается.

Формула расчета % премии от должностного оклада по итогам года: $C = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4) : 4 \times 0.5$, где

C - размер премиальной выплаты по итогам работы за календарный год;

K - расчет среднегодового показателя оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

Расчет среднегодового показателя оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения рассчитывается по формуле $K = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4) : 4$, где

K1- сумма баллов оценки эффективности за 1 квартал;

K2- сумма баллов эффективности за 2 квартал;

K3- сумма баллов оценки эффективности за 3 квартал;

K4- сумма баллов оценки эффективности за 4 квартал.

5.3.2. Премияльная выплата производится в очередном году, следующем за отчетным, по сроку выплаты заработной платой за вторую половину января.

5.3.3. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода премияльная выплата по итогам работы за календарный год производится при окончательном расчете за

фактически отработанное время.

5.3.4. В случае увольнения руководителя учреждения в связи с истечением срока трудового договора, премиальная выплата по итогам работы за календарный год производится при окончательном расчете за фактически отработанное время.

5.3.5. При выявлении нарушений, предусмотренных пунктом 6.2. настоящего Положения, премиальные выплаты по итогам работы за календарный год не назначаются.

6. Перечень условий, при наступлении которых стимулирующие выплаты за счет средств местного бюджета руководителю 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) несвоевременное (неполное), недостоверное размещение информации о деятельности учреждения о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru;

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

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

л) применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания;

м) поступление в течение отчетного периода более 3 (трех) обоснованных жалоб на деятельность учреждения.

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

6.2. Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, календарный год) не назначаются 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 председателя Комитета 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 непосредственного руководства либо 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.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области, подведомственного управлению безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области

С целью оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Выборгского района» Ленинградской области (далее – учреждение) создается комиссия по оценке деятельности руководителя учреждения (далее – комиссия). Задача комиссии – организация и проведение работы по оценке эффективности и результативности деятельности руководителя.

1. Комиссия в своей деятельности руководствуется принципами обеспечения объективности принятия решения в пределах своей компетенции.

2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии. Все члены комиссии обладают равными правами при принятии решения. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо по его поручению заместителем и считаются правомочными, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов комиссии.

3. В состав комиссии входят:

Заместитель главы администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по безопасности – председатель комиссии;

Начальник управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области – член комиссии;

Заместитель начальника управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области – член комиссии;

Начальник отдела гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области – секретарь комиссии.

4. Комиссия рассматривает представленные документы, позволяющие определить эффективность и результативность деятельности руководителя учреждения.

5. Заседание комиссии проводится по мере необходимости не реже одного раза в квартал.

6. На основании показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, определенных комиссией, издается приказ управления безопасности администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области об установлении соответствующих стимулирующих выплат.