



**КОМИТЕТ ПО ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 5 мая 2014 года N 3

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности" приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ комитета по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области от 18 октября 2013 года № 5 «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям государственных казенных учреждений Ленинградской области, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя комитета - начальника департамента информационной безопасности и телекоммуникационной инфраструктуры Д.В.Сорокина.

Председатель комитета

А.П.Шорников

УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
по телекоммуникациям
и информатизации
Ленинградской области
от _____ N ____
(приложение)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации Ленинградской области (далее - Положение), определяет порядок и условия предоставления стимулирующих выплат руководителям государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по телекоммуникациям и информатизации 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. Положение предусматривает руководителям следующие стимулирующие выплаты:

3.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу:

- а) за стаж непрерывной работы в отрасли;
- б) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премиальные выплаты, указанные в пункте 7 Положения.

4. Выплата, предусмотренная подпунктом "а" пункта 3.1 Положения (далее - надбавка за стаж непрерывной работы), выплачивается в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет стажа непрерывной работы - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет стажа непрерывной работы - 20 процентов;
- свыше 10 лет стажа непрерывной работы - 30 процентов.

4.1. Размер надбавки за стаж непрерывной работы руководителю устанавливается правовым актом комитета по телекоммуникациям и

информатизации 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 выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы).

5.1. 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.).

5.2. 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.

5.3. Устанавливаемый руководителям размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы не может превышать 130 процентов к окладам руководителей.

5.4. 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.

6. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются правовым актом Комитета на основании решения Комиссии с учетом выполнения целевых 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.

6.1. 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.

6.2. Итоги работы учреждения оцениваются по результатам выполнения целевых показателей деятельности учреждения, государственных и ведомственных программ.

6.3. Критериями оценки эффективности работы руководителей являются:

а) обеспечение деятельности учреждений и реализация мероприятий государственных и ведомственных программ;

б) оказание консультационных и информационных услуг, входящих в компетенцию учреждений;

в) соблюдение учреждением финансовой дисциплины;

г) укрепление материально-технической базы;

д) выполнение учреждениями дополнительных к плановой деятельности работ (функций) по поручению учредителя;

е) своевременность выплаты заработной платы;

ж) отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности;

з) отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности;

и) отсутствие текучести кадров (годовой показатель);

к) объем работы по повышению квалификации работников.

6.4. Размер премии руководителям может быть увеличен в случае, если им обеспечивается:

а) участие в реализации пилотных проектов;

б) внедрение современных информационных технологий;

в) участие специалистов в разработке методических рекомендаций в установленной сфере деятельности.

6.5. Премия руководителям может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

а) нарушения финансовой, налоговой дисциплины;

б) нарушения порядка, установленного законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг;

в) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

г) привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. В отдельных случаях руководителю могут устанавливаться разовые премии в связи с наступлением юбилейных дат (50 и 60 лет), с выходом на пенсию по возрасту, профессиональными праздниками, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений Комитета.

8. Кроме указанных в пунктах 3.1 и 3.2 Положения выплат руководителям может быть назначена материальная помощь. Основанием для ее назначения является заявление руководителя о выплате материальной

помощи. Размер материальной помощи не может превышать более 300 процентов от должностного оклада в течение календарного года.

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