



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к постановлению
администрации
МО Гончаровское сельское поселение
Выборгского района Ленинградской области
от 17.07.2020 № 428/3

Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры «Гончаровский культурно информационный центр «Гармония» МО Гончаровское сельское поселение Выборгского района

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры «Гончаровский культурно информационный центр «Гармония» (далее – положение, руководитель, учреждение), подведомственного администрации МО «Гончаровское сельское поселение» Выборгского района Ленинградской области (далее – администрация).

2. Руководителю могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

3. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы за месяц, либо за квартал, а также по итогам работы за год.

4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, либо за квартал устанавливаются ежемесячно с учётом корректирующего коэффициента показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее - КПЭ) по итогам работы за прошедший месяц, квартал. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в месяце, идущем вслед за отчетным месяцем. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал выплачиваются в течение 3 месяцев, следующих за окончанием квартала.

5. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, либо за квартал определяется по формуле:

$$ПВ(ке) = БП (кв) \times \sum_i K_i \times (d_i/100), \text{ где:}$$

БП (кв) - базовый размер ежемесячно выплачиваемой премиальной выплаты по итогам работы за месяц;

K_i - корректирующий коэффициент при отклонении фактических значений i -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения от плановых, определяемый в соответствии с Перечнем показателей эффективности и результативности деятельности подведомственных учреждений (далее - Перечень КПЭ).

Плановые значения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения на очередной год с разбивкой по месяцам, по кварталам устанавливаются распоряжением администрации не позднее 31 декабря текущего года.

d_i - вес i -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения, определяемый в соответствии с Перечнем КПЭ (процентов).

6. Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются ежегодно на основе оценки эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за прошедший год. Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются с учётом итогового корректирующего коэффициента показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (КПЭ) по итогам работы за прошедший год. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются единовременно, не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным.

7. Базовый размер ежемесячно выплачиваемой премиальной выплаты по итогам работы за месяц, либо квартал определяются в процентном отношении к сумме должностного оклада руководителя учреждения и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу руководителя в размере 100 процентов.

8. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения руководителя в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

9. Размер премиальной выплаты по итогам работы за год определяется по формуле:

$PB(\text{гд}) = БП(\text{гд}) \times \sum_i K_i \times (d_i / 100 \times РВ)$, где:

БП(гд) - базовый размер премиальной выплаты по итогам работы за год, принимаемый равным 150 процентам от должностного оклада руководителя;

K_i - корректирующий коэффициент при отклонении фактических значений i -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения от плановых, определяемый в соответствии с Перечнем показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, подведомственному администрации (далее - Перечень КПЭ);

d_i — вес i -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения, определяемый в соответствии с Перечнем КПЭ (процентов);

РВ - доля рабочего времени, отработанного руководителем учреждения в отчетном году.

10. Размер премиальной выплаты сокращается в размере от 25 до 50 процентов в следующих случаях:

1) наличие просроченной кредиторской задолженности (за исключением судебнооспариваемой) (по итогам каждого из месяцев отчетного периода);

2) совершение сделок с имуществом, находящимся в оперативном управлении учреждения, с нарушением требований законодательства (выявленных в течение отчетного периода);

3) не достижение показателей по размеру начисленной заработной платы работников учреждения, установленных в соответствии с соглашением по повышению эффективности сферы культуры и совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры в Ленинградской области;

4) наличие чрезвычайных происшествий, случаев травматизма, произошедших по вине учреждения (в течение отчетного периода);

5) непредставление в установленный срок информации, необходимой для расчета значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (в течение отчетного периода);

6) несвоевременное (неполное) размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода);

7) несоблюдение установленных сроков представления бухгалтерской

(бюджетной), статистической отчетности (в течение отчетного периода);

8) применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания (в течение отчетного периода);

9) поступление в течение отчетного квартала (года) более 3 обоснованных жалоб на деятельность учреждения;

10) невыполнении утвержденного в установленном порядке плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением.

11. Премияльные выплаты по итогам работы не выплачиваются в следующих случаях:

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

2) выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премияльных выплат по итогам работы;

3) 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).

12. Условия, указанные в пунктах 10 и 11, учитываются для определения размера стимулирующих выплат руководителю за период, в котором руководитель учреждения фактически замещал руководящую должность.

13. По решению главы администрации и при наличии оснований руководителя учреждения устанавливаются премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ определяется администрацией и может составлять от 50 до 100 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

14. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) руководителя учреждения устанавливаются администрацией:

- к профессиональным праздникам в размере 5000 рублей;

- к юбилейным датам в размере 5000,00 рублей;

В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных, региональных, местных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, в размере 10 000 рублей.

15. Администрация не позднее 1 числа, следующего за отчетным периодом, направляет в учреждение распоряжение о премировании руководителя учреждения по итогам работы за месяц, либо за квартал с указанием конкретной суммы премияльной выплаты.

16. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях стихийного бедствия, заболевания, смерти ближайших родственников и при иных уважительных причинах. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению руководителя учреждения на основании распоряжения администрации. Размер материальной помощи не может превышать 3 должностных окладов руководителя учреждения.