

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КИНГИСЕППСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

11.08.2021 1832

Об утверждении Положения о
материальном стимулировании
руководителя муниципального бюджетного
учреждения «Кингисеппское телевидение
«ЯмТВ»

В соответствии с решением Совета депутатов МО «Кингисеппское городское поселение» от 23.09.2020 года № 91 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппское городское поселение» муниципального образования Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.10.2020 года № 2250 «Об утверждении Порядка оплаты в муниципальных учреждениях МО «Кингисеппское городское поселение» муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», Уставом МО «Кингисеппский муниципальный район», а также в целях усиления материальной заинтересованности, повышения ответственности руководителей за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, организации единого подхода к установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, администрация

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании руководителя муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» (приложение № 1).
2. Утвердить критерии и показатели эффективности и результативности деятельности **руководителя муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» (приложение № 2).**
3. Постановление вступает в силу с момента опубликования и

распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.

4. Опубликовать постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по местному самоуправлению С.Н. Маркову.

Глава администрации МО
«Кингисеппский муниципальный район»
Ленинградской области

Ю.И.Запалатский

Сергеева, 23441

Утверждено
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 11.08.2021 года № 1832
(приложение № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании руководителя муниципального
бюджетного учреждения
«Кингисеппское телевидение «ЯмТВ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» (далее – руководитель учреждения).

1.2. На стимулирующие выплаты направляются средства, предусмотренные действующей системой оплаты труда, планируемые на очередной финансовый год и плановый период в соответствии с решением о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

1.3. На стимулирующие выплаты может быть направлена экономия по фонду оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты, выплачиваемые руководителю, учитываются в соответствии с действующим законодательством при расчете средней заработной платы (для оплаты ежегодного отпуска, назначения пенсии, выплаты пособий по временной нетрудоспособности и др.).

1.5. Работодателем для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» является администрация МО «Кингисеппский муниципальный район» в лице главы администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» (далее по тексту – работодатель).

1.6. Основанием для установления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» является приказ руководителя МБУ «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ» (далее – приказ).

1.7. Приказ готовится уполномоченным специалистом учреждения на основании отчета о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения.

1.8. К отчету о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения учреждением

самостоятельно готовится расчет процента ежемесячной премии по итогам работы за отчетный период.

1.9. Размер стимулирующих выплат руководителю за достижение показателей эффективности деятельности руководителя по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается локальным правовым актом МБУ «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ».

Периодичность выплат стимулирующего характера определяется с учетом исполнения учреждением муниципального задания с нарастающим итогом с начала года, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Стимулирующая выплата руководителю 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.

Вновь принятому на работу руководителю, проработавшему неполный отчетный период, исчисление стимулирующей выплаты производится пропорционально отработанному времени.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях поощрения руководителя учреждения за выполненную им работу, заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах:

- а) ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность;
- б) премиальные выплаты:
 - ежемесячная премия;
 - единовременная премия по итогам работы за расчетный период (квартал, год);
- в) премиальные выплаты к значительным датам (событиям);
- г) материальная помощь.

3. Ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность

3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность, сложность и напряженность устанавливается руководителю (далее по тексту – ежемесячная надбавка) в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества выполнения возложенных на них задач, своевременном, добросовестном, ответственном и безупречном выполнении своих должностных обязанностей и личного трудового вклада в общие результаты деятельности учреждения.

Ежемесячная надбавка устанавливается сроком на один календарный

год, в процентном отношении к месячному должностному окладу руководителя, в размере, не превышающем одного месячного должностного оклада.

3.2. Приказ о надбавке за интенсивность, сложность и напряженность готовится уполномоченным специалистом учреждения.

3.3. Ежемесячная надбавка устанавливается и выплачивается руководителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, на дату принятия решения о ее выплате.

3.4. Выплата надбавки производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

3.5. Размер ежемесячной надбавки может быть изменен (уменьшен или увеличен) в случае изменения объема работ и сложности выполнения поставленных задач.

3.6. Ежемесячная надбавка руководителю муниципального учреждения устанавливается в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

4. Премияльные выплаты

4.1. Руководителю учреждения выплачиваются премиальные выплаты: ежемесячная премия на основании представленного отчета о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей в соответствии с показателями, утвержденными постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район», в размере, не превышающим месячного должностного оклада руководителя;

единовременная премия по итогам работы за расчетный период (квартал, год).

Единовременная премия по итогам работы за расчетный период (квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению.

4.2. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы руководителя, группы оплаты труда. Максимальный размер стимулирующих выплат в виде денежного поощрения по итогам работы за месяц составляет 50%. По итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

Окончательный процент премирования зависит от выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения.

4.3. Премия начисляется за фактически отработанное время в данном расчетном периоде, за который начисляется и выплачивается премия. За период нахождения руководителя муниципального учреждения в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется и не выплачивается.

4.4. Приказ о премиальных выплатах готовится уполномоченным специалистом учреждения на основании отчета о выполнении целевых

показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения .

4.5. Премияльные выплаты (ежемесячная и (или) квартальная, в которую включается ежемесячная) не выплачиваются (депремирование) в следующих случаях:

применение к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания в виде выговора в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

при установлении в актах проверок контрольных органов нецелевого использования бюджетных средств (нанесение ущерба бюджетам муниципальных образований);

при допущении неэффективного использования бюджетных средств (установления фактов неэффективного использования бюджетных средств), повлекшего начисление (установление) пени, штрафов, исполнительских сборов и иных платежей по вине учреждения, за исключением случаев недостаточности средств бюджета на едином счете бюджета;

при несоблюдении условий и невыполнении целевых показателей результативности заключенных в течение финансового года соглашений по расходам, в целях софинансирования которых предоставляется субсидия из бюджета Ленинградской области;

при допущении образования просроченной кредиторской задолженности по заработной плате работников учреждения и взносам по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работников учреждений;

при допущении фактов принудительного взыскания средств с учреждения по исполнительным документам.

4.6. В случае выявления нарушения, указанного в пункте 4.5., после отчетного периода, решение о депремировании принимается в месяце (квартале), в котором обнаружен факт нарушения.

4.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

5. Премияльные выплаты к значительным датам (событиям)

5.1. Премияльные выплаты к значительным датам (событиям) руководителю учреждения могут осуществляться к профессиональным и праздничным датам, в связи с юбилеями, уходом на пенсию и на основании постановлений Правительства Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, правовых актов администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области.

5.2. Премияльные выплаты к значительным датам (событиям) начисляются в абсолютных величинах или в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

к юбилею руководителя 50, 60, 70 - до 50%

в связи с выходом на пенсию - до 50%

к профессиональным и праздничным датам – до 50%

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области – до 50 %;

в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» - до 50 %;

в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» - до 50 %.

5.3. При наличии у руководителя дисциплинарного взыскания единовременная премия не выплачивается.

5.4. Премияльные выплаты к значительным датам (событиям) руководителю учреждения осуществляются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

6. Материальная помощь

6.1. В целях социальной поддержки руководителю учреждения может быть выплачена (оказана) материальная помощь:

при смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей);

на приобретение медикаментов при дорогостоящем лечении;

при утрате имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия.

6.2. Основанием для назначения выплаты материальной помощи являются документы, подтверждающие тяжелое материальное положение работника:

письменное заявление, подготовленное на имя работодателя, согласованное руководителем структурного подразделения;

документы, подтверждающие необходимость выплаты (оказание) материальной помощи,

справка, подтверждающая наличие денежных средств (экономии фонда заработной платы) по учреждению.

6.3. Материальная помощь устанавливается и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению.

6.4. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя МБУ «Кингисеппское телевидение «ЯмТВ».

6.5. Материальная помощь руководителю муниципального учреждения назначается в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

7.1. Объем средств по фонду оплаты труда и начислений на фонд оплаты труда, образовавшийся вследствие снижения или отмены премиальных выплат по основаниям, установленным пунктом 4.5. настоящего положения, экономией фонда оплаты труда не считается и распределению в будущих периодах текущего финансового года не подлежит.

Утверждено
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 11.08.2021 года № 1832
(приложение № 2)

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности руководителя
муниципального бюджетного учреждения «Кингисеппское телевидение
«ЯмТВ»**

№	Наименование показателя	Критерии оценки и баллы	Источник информации	Периодичность
<i>Правовые и экспертные критерии оценки</i>				
1	Качественное и своевременное исполнение правовых актов, касающихся деятельности учреждения	Без нарушений – 3 б. Наличие нарушений: от 1 до 2 – 2 б. от 2 и больше – 0 б.	Информация кадрового совета	Ежемесячно
2	Результаты проверок контролирующих органов	Нарушений нет – 5 б. Наличие нарушений – 0 б.	Акты проверок	Ежемесячно
3	Наличие жалоб и обращений граждан, признанные реальными и имеющие фактическое обоснование*	Нет жалоб -5б. Менее 5 и устранены в срок – 3б. Более 5 и (или) не рассмотрены те, которые есть – 0 б.	Журнал регистрации обращений граждан (иное по учету обращений граждан)	Ежеквартально
4	Замечания в сфере отраслевой специфики деятельности учреждения	Отсутствуют- 3б. Наличие замечаний – 0 б.	Информация кадрового совета	Ежемесячно
<i>Социально-экономические критерии оценки</i>				
5	Своевременное представление бюджетной, статистической и иной отчетности	Представлена в срок и без ошибок – 5 б. Представлена в срок и (или) выявлены ошибки – 3 б. Представлена не в срок и (или) выявлены ошибки – 0 б.	Отчет	Ежемесячно, ежеквартально
6	Поступления доходов от платной и иной, приносящей доход деятельности	Исполнение плана на 100% – 5 б. Исполнение плана на 90-99% - 3 б. Исполнение плана менее чем на 90% - 0 б.	Отчет	Ежеквартально, год
7	Целевое использование	Нарушений нет – 5 б.	Акты	Ежемесячно,

№	Наименование показателя	Критерии оценки и баллы	Источник информации	Периодичность
	бюджетных средств		проверок	ежеквартально, год
8	Эффективное использование бюджетных средств	Нарушений нет – 5 б.	Акты проверок	Ежемесячно, ежеквартально, год
9	Доля вакантных должностей *	Вакансий нет – 5 б. Вакансии менее 5% - 3 б. Вакансии более 5% - 0 б.	Статистическая и иная отчетность, содержащая информацию о наличии вакансий	Ежемесячно, ежеквартально, год
10	Коэффициент текучести кадров	Снижение – 5б. Без изменений – 3б. Увеличение свыше 5% - 0 б.	Отчетность, содержащая информацию о наличии движения кадров	Ежемесячно, ежеквартально, год
11	Изменение средней заработной платы работников учреждений	Увеличение – 3б. Без изменений – 2б. Снижение – 0 б.	Статистическая и иная отчетность, содержащая информацию о средней заработной плате	Ежемесячно, ежеквартально, год
12	Соблюдение установленного соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя(ей), главного бухгалтера (при наличии) к средней заработной плате работников учреждения без учета средней заработной платы руководителя, заместителя(ей), главного бухгалтера (при наличии)	Соблюдение соотношения в установленных пределах – 5 б. Не соблюдение – 0 б.	Статистическая и иная отчетность, содержащая информацию о средней заработной плате по указанным категориям работников	Ежемесячно, ежеквартально, год
13	Выполнение плана-графика размещения заказов на месяц	Выполнен – 3 б. Не выполнен – 0 б.	Отчетность по размещению заказов в соответствии с планом – графиком	Ежемесячно, ежеквартально, год

№	Наименование показателя	Критерии оценки и баллы	Источник информации	Периодичность
14	Просроченная кредиторская задолженность	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности – 3 б Наличие просроченной кредиторской задолженности – 0 б.	Отчет, акты проверок	Ежемесячно, ежеквартально, год

Примечание:

1. При максимальном количестве баллов в соответствии с периодичностью оценки деятельности, установленные стимулирующие выплаты выплачиваются в полном объеме.
2. При снижении количества баллов в соответствии с периодичностью оценки деятельности, установленные стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально оценке деятельности.

*- в расчет показателя включаются вакансии, которые на первое число текущего месяца (месяца, в котором осуществляется расчет) остаются свободными более 3 месяцев.