



КОМИТЕТ ПО ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«31» августа 2020 г.

№ 15

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДИРЕКТОРУ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ
ПО ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

В целях реализации постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года N 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке установления стимулирующих выплат директору государственного казенного учреждения Ленинградской области «Центр энергосбережения и повышения энергоэффективности Ленинградской области», подведомственного комитету по топливно-энергетическому комплексу Ленинградской области».

2. Признать утратившим силу приказ комитета по топливно-энергетическому комплексу Ленинградской области от 27 февраля 2014 года №1 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат директору государственного казенного учреждения Ленинградской области «Центр энергосбережения и повышения энергоэффективности Ленинградской области»,

подведомственного комитету по топливно-энергетическому комплексу Ленинградской области».

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 августа 2020 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель комитета



Ю.В. Андреев

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу комитета
по топливно-энергетическому
комплексу Ленинградской области
от 31.08.2020 N 15

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ ДИРЕКТОРУ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ "ЦЕНТР
ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ
ПО ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат директору государственного казенного учреждения Ленинградской области «Центр энергосбережения и повышения энергоэффективности Ленинградской области», подведомственного комитету по топливно-энергетическому комплексу Ленинградской области (далее - Положение, Комитет, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 года N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области" и постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года N 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области".

Настоящее Положение определяет перечень и размеры стимулирующих выплат, являющихся основанием для включения в трудовой договор, заключаемый с директором Учреждения, и порядок их установления.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

2.2. Установление руководителю иных стимулирующих выплат, кроме вышеперечисленных, не допускается.

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Учреждения по итогам работы Учреждения.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются директору Учреждения с периодичностью подведения итогов работы учреждения - ежемесячно, за календарный год.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности Учреждения (далее - критерии оценки деятельности).

2.6. Перечень критериев оценки деятельности Учреждения и его директора устанавливается в разрезе основных направлений деятельности Учреждения.

2.7. Перечень критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения для директора Учреждения устанавливается нормативным правовым актом Комитета.

2.8. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада, выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (далее - окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат директору по итогам работы Учреждения соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений критериев оценки деятельности.

2.9. В случае недостижения планового значения критерия оценки деятельности размер премии подлежит сокращению. Размер премии уменьшается пропорционально набранной оценке исполнения каждого показателя в баллах.

Уменьшение размера стимулирующей выплаты директору Учреждения производится в следующих случаях:

- при недостаточности средств на стимулирующие выплаты;
- внесения представления прокуратуры об устранении нарушений законодательства, признанное обоснованным; внесения предписаний контрольных и надзорных органов об устранении выявленных нарушений законодательства, признанные обоснованными; неустранения в установленные сроки нарушений, выявленных в результате проверок контрольных и надзорных органов - до 30 %;
- нанесение директором своими действиями или бездействиями прямого материального ущерба Учреждению - до 100%;
- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде - до 100 %;
- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств - на 100 %;
- 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) – на 100 %;

- выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях критериев и показателей эффективности деятельности Учреждения и его директора, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы – на 100 %;

2.10. Оценка фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы для директора Учреждения осуществляется созданной при Комитете комиссией по установлению размера стимулирующих выплат директору Учреждения (далее – Комиссия).

2.11. Установление размера стимулирующих выплат директору Учреждения производится в соответствии с распоряжением Комитета на основании решения Комиссии, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда директор Учреждения фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

2.12. Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности доводятся Комитетом до сведения директора Учреждения.

2.13. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ для директора Учреждения осуществляются по решению Комитета.

2.14. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений.

3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

3.2. Директору Учреждения при возникших в его семье материальных затруднениях (стихийное бедствие, заболевание, смерть ближайших родственников и другие уважительные причины) может быть оказана дополнительная материальная помощь. Размер дополнительной материальной помощи определяется правовым актом Комитета.

3.2.1. Основанием для выплаты дополнительной материальной помощи является письменное заявление директора Учреждения, заверенное главным бухгалтером (старшим бухгалтером, бухгалтером) Учреждения, подтверждающим наличие экономии фонда оплаты труда в Учреждении, и согласованное первым заместителем председателя Комитета, заместителем председателя Комитета, курирующими работу Учреждения, с приложением копий подтверждающих документов и утвержденное председателем Комитета.

3.3. Материальная помощь (в том числе дополнительная материальная помощь) устанавливается правовым актом Комитета и производится за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.