



## АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

### КОМИТЕТ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ

#### ПРИКАЗ

от «10» августа 2020 года

№ 20

**О порядке установления стимулирующих выплат руководителю Государственного казенного учреждения «Управление строительства Ленинградской области», подведомственного комитету по строительству Ленинградской области, и признании утратившими силу отдельных приказов комитета по строительству Ленинградской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 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», **приказываю:**

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю Государственного казенного учреждения «Управление строительства Ленинградской области», подведомственного комитету по строительству Ленинградской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

- приказ комитета по строительству Ленинградской области от 28 февраля 2015 года № 5 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителю Государственного казенного учреждения «Управление строительства Ленинградской области», подведомственного комитету по строительству Ленинградской области»;

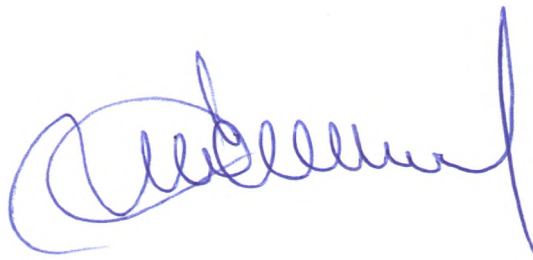
- приказ комитета по строительству Ленинградской области от 24 февраля 2015 года № 04 «Об утверждении критериев и показателей эффективности и

результативности деятельности подведомственного комитета по строительству Ленинградской области Государственного казенного учреждения «Управление строительства Ленинградской области», и его руководителя».

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2020 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Первый заместитель председателя  
комитета по строительству  
Ленинградской области

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'С. Шалыгин', written in a cursive style.

С.Шалыгин

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
комитета по строительству  
Ленинградской области  
от «10» августа 2020 года № 20  
(Приложение)

**Положение**  
**о порядке установления стимулирующих выплат руководителю**  
**Государственного казенного учреждения «Управление строительства**  
**Ленинградской области», подведомственного комитету по строительству**  
**Ленинградской области**

1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности руководителя Государственного казенного учреждения «Управление строительства Ленинградской области», подведомственного комитету по строительству Ленинградской области (далее – Руководитель, Учреждение, Комитет соответственно), в достижении результатов и выполнении основных направлений деятельности Учреждения, повышении эффективности и результативности деятельности Учреждения, инициативы при выполнении поставленных перед Учреждением задач.

2. Размер должностного оклада Руководителя и порядок его расчета установлен Приложением 3 к настоящему Положению.

3. Руководителю устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются Руководителю по итогам работы Учреждения на основании распоряжения Комитета.

5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются Руководителю с периодичностью подведения итогов работы Учреждения - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год при наличии фонда оплаты труда Учреждения.

6. Размер премиальных выплат Руководителю по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности подведомственного Комитету Учреждения и его Руководителя и критериев их оценки (далее - КПЭ), установленных Приложением 1 к настоящему Положению.

Базовый размер премиальных выплат Руководителю по итогам работы соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и составляет 100 % от окладной части заработной платы по замещаемой им должности.

7. В целях установления размера премиальной выплаты по итогам работы Руководитель не позднее 28 числа отчетного месяца (для установления размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц), 28 числа последнего месяца отчетного квартала (для установления размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал), 28 января года, следующего за отчетным годом (для установления размера премиальной выплаты по итогам работы за год) представляет в Комитет отчет о достигнутых значениях КПЭ по форме, установленной Приложением 2 к настоящему Положению.

8. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании распоряжения Комитета Руководителю могут быть осуществлены премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

Размер премиальных выплат Руководителю за выполнение особо важных (срочных) работ определяется с учетом его профессиональных достижений в абсолютной величине (в рублях) не более одного должностного оклада.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

9. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании распоряжения Комитета Руководителю могут быть осуществлены премиальные выплаты к значимым датам (событиям):

а) к профессиональным праздникам;

б) к юбилейным датам;

в) 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 Руководителю к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом его профессиональных достижений в абсолютной величине (в рублях) не более одного должностного оклада.

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

10. Размер стимулирующих выплат Руководителю уменьшается на основании распоряжения Комитета при неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей, в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- 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).

11. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании распоряжения Комитета Руководителю по его письменному заявлению может быть оказана

материальная помощь.

Размер материальной помощи Руководителю не может превышать 6 размеров его месячных должных окладов в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Суммарный объем оказанной работникам Учреждения материальной помощи не может превышать 2 % фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

**Показатели  
эффективности и результативности деятельности подведомственного комитета  
по строительству Ленинградской области Государственного казенного  
учреждения «Управление строительства Ленинградской области и его  
руководителя и критериев их оценки**

| N<br>п/п | Наименование показателя<br>эффективности и<br>результативности<br>деятельности Учреждения<br>и Руководителя   | Критерии оценки  | Количество баллов  |
|----------|---|--|--|
| 1.       | Соблюдение графика<br>производства работ<br>(обеспечение ввода<br>объектов в эксплуатацию в<br>соответствии с<br>заключенными<br>контрактами и<br>утвержденными<br>нормативными сроками<br>строительства в отчетный<br>период, соблюдение сроков<br>завершения работ по<br>проектированию объектов) | Отсутствие нарушений графика<br>производства работ         | 10 баллов – отсутствие<br>нарушений<br><br>0 баллов – наличие хотя бы<br>одного факта нарушения  |
| 2.       | Исполнение кассового<br>плана по расходам<br>(ежемесячно не менее 90%)  | Достижение установленного<br>показателя 90%                | 10 баллов – достижение<br>показателя<br><br>0 баллов - недостижение<br>показателя                |
| 3.       | Исполнение бюджетной<br>сметы Учреждения:<br>не менее 20% - за 1<br>квартал;<br>не менее 40% - за первое и<br>второе полугодие;<br>не менее 70 % - за 9<br>месяцев;<br>не менее 100% - за год   | Достижение установленного<br>показателя в отчетном периоде | 10 баллов – достижение<br>установленного показателя<br><br>0 баллов – недостижение<br>показателя |



|     |  |   |   |
|-----|--|---|---|
| 4.  | Соблюдение установленных сроков исполнения указаний и поручений комитета по строительству Ленинградской области  | Отсутствие нарушений установленных сроков исполнения указаний и поручений комитета по строительству Ленинградской области                   | 10 баллов - отсутствие нарушений<br>0 – наличие хотя бы одного факта нарушения  |
| 5.  | Соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения   | Отсутствие нарушений установленных сроков выплаты заработной платы  | 10 баллов - отсутствие нарушений<br>0 баллов - наличие хотя бы одного факта нарушения   |
| 6.  | Укомплектованность Учреждения основным персоналом (не менее 80% от штатного расписания)  | Достижение установленного показателя 80%  | 10 баллов - достижение показателя<br>0 баллов - недостижение показателя   |
| 7   | Доля возвращенных комитетом финансов Ленинградской области заявок на оплату расходов   | Соотношение количества возвращенных заявок на оплату расходов к общему количеству направленных заявок на оплату расходов в отчетном периоде | 10 баллов - менее 5%<br>5 балла - от 5 до 20%<br>0 баллов - более 20%   |
| 8.  | Снижение просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (не менее 50%)  | Достижение установленного показателя 50%  | 10 баллов – достижение показателя<br>0 баллов – недостижение показателя   |
| 9.  | Соблюдение достоверности, сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности в комитет по строительству Ленинградской области                                   | Отсутствие нарушений установленных сроков и порядка представления отчетов   | 10 баллов – отсутствие нарушений<br>0 баллов - наличие хотя бы одного факта нарушения   |
| 10. | Наличие судебных решений, вступивших в законную силу в отчетном периоде и предусматривающих полное или частичное удовлетворение исковых требований о взыскании с Учреждения, по принятым |   | 10 баллов – отсутствие вступивших в силу судебных решений<br>0 баллов – наличие вступивших в законную силу решений судов (за исключением судебных |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>им как получателями бюджетных средств денежным обязательствам, за исключением судебных решений в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фактически понесенных расходов в рамках технических условий (периоды прошлых лет),</li> <li>- исковых требований о взыскании денежных средств до 100 000 рублей (если совокупный размер взыскиваемых денежных средств в отчетном периоде не превышает 500 000 руб.</li> </ul> |  | <p>решений в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фактически понесенных расходов в рамках технических условий (периоды прошлых лет),</li> <li>- исковых требований о взыскании денежных средств до 100 000 рублей (если совокупный размер взыскиваемых денежных средств в отчетном периоде не превышает 500 000 руб.)</li> </ul> |
|---|--|---|

Общее максимально возможное количество баллов – 100.

Максимально возможное количество набранных баллов соответствует выплате стимулирующего характера в размере 100 % от фонда денежных средств, предусмотренного для этих целей.

При сумме баллов менее 100 размер премия Руководителю за отчетный период снижается пропорционально количеству набранных баллов и рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{вып } i} = K_i * 100\% / K_{\text{max}},$$

где:

$K_{\text{вып } i}$  – коэффициент показателя эффективности деятельности Руководителя за отчетный период;

$K_{\text{max}}$  – максимальное количество баллов по показателям эффективности;

$K_i$  – фактическое количество набранных баллов Руководителем по показателям эффективности за отчетный период.



Приложение 2  
к Положению  
(форма)

Председателю  
комитета по строительству  
Ленинградской области

Ф.И.О.

Отчет

о достигнутых значениях критериев оценки деятельности подведомственного  
комитету по строительству Ленинградской области Государственного казенного  
учреждения «Управление строительства Ленинградской области его руководителя  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

| №<br>п/п | Наименование<br>показателя<br>эффективности и<br>результативности | Критерии<br>оценки | Краткое пояснение<br>об исполнении<br>показателя | Оценка показателей в<br>баллах (заполняется<br>комитетом по<br>строительству<br>Ленинградской области) |
|----------|---|--------------------|--|--|
|          |   |                    |  |  |
|          |   |                    |  |  |
|          |   |                    |  |  |
|          |   |                    |  |  |

Руководитель \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО

Первый заместитель председателя  
комитета по строительству

Ленинградской области \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

**Расчет размера должностного оклада  
руководителя Государственного казенного учреждения  
«Управление строительства Ленинградской области», подведомственного  
комитету по строительству Ленинградской области**

**Расчет коэффициента масштаба управления (по состоянию на 01.01.2020)**

Среднесписочная численность работников Учреждения (за каждого работника):

$$62,3 * 1 = 62,3 = 62$$

Объем расходов Учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности (за 1 млн. руб.):

$$2\,091\,993\,370 / 1\,000\,000 * 0,2 = 2\,091,99 * 0,2 = 418,4$$

Сумма баллов:

$$62 + 418 = 480$$

II группа по оплате труда (от 300 до 700 баллов)

Коэффициент масштаба управления 2,75

**Расчет должностного оклада Руководителя Учреждения (по состоянию на 01.01.2020)**

Расчет среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу Учреждения:

$$\text{Главный инженер} - 1 * 30\,814,00 = 30\,814,00$$

$$\text{Главный эксперт} - 1 * 30\,814,00 = 30\,814,00$$

$$\text{Главный специалист} - 45 * 24\,850,00 = 1\,118\,250,00$$

$$\text{Ведущий специалист} - 1 * 22\,862,00 = 22\,862,00$$

$$\text{Итого } 1\,202\,740,00 / 48 = 25\,057,08$$

**Размер должностного оклада Руководителя Учреждения:**

$$25\,057,08 * 2,75 = 68\,906,97 \text{ (руб.)}$$