



Колтушское городское поселение  
Всеволожского муниципального района  
Ленинградской области

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13.09.2024 № 1504

г. Колтуши

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат и иных выплат руководителю Муниципального казенного учреждения «Ритуальные услуги» Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 22 декабря 2023 года № 1265 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», руководствуясь уставом Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат и иных выплат руководителю Муниципального казенного учреждения «Ритуальные услуги» Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области (Приложение).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия, действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 11.09.2024 года.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по финансам, экономике, тарифам и ценообразованию Норкко О.А.

Глава администрации

А.Ю.Зыбин

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат и иных выплат руководителю  
Муниципального казенного учреждения «Ритуальные услуги» Колтушского  
городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской  
области  
(далее также – МКУ «Ритуальные услуги»)

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат и иных выплат руководителю Муниципального казенного учреждения «Ритуальные услуги» Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее по тексту - Положение) разработано в целях увеличения заинтересованности руководителя МКУ «Ритуальные услуги» (далее – руководитель) в повышении интенсивности и результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей, а также с целью повышения эффективности деятельности МКУ «Ритуальные услуги».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителю;
- критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности руководителя;
- порядок установления и размеры иных выплат руководителю.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся за счет средств, предусмотренных в пределах общего фонда оплаты труда работников МКУ «Ритуальные услуги».

1.4. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат руководителю является распоряжение администрации Колтушского городского поселения Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее по тексту – администрации Колтушского ГП).

### 2. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат.

2.1. Руководителю устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- премиальная выплата по итогам работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальная выплата к значимым датам (событиям).

2.2. Источниками стимулирующих выплат являются: бюджетные ассигнования из бюджета Колтушского городского поселения Всеволожского

муниципального района Ленинградской области (далее – Колтушского ГП).

2.3. Установление руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 2.1 настоящего Положения, не допускается.

2.4. Порядок определения периодичности и размера премиальной **выплаты по итогам работы:**

2.4.1. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется руководителю учреждения исходя из итогов работы учреждения. Периодичность премиальной выплаты по итогам работы зависит от периодичности подведения итогов работы учреждения и может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы производятся:

- при наличии в полном объеме средств в фонде оплаты труда;
- в пределах имеющихся средств в фонде оплаты труда. Если в фонде оплаты труда отсутствует возможность премиальной выплаты, руководитель учреждения не предоставляет отчет (ежемесячно, ежеквартально, за календарный год).

2.4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется руководителю учреждения на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее – КПЭ) и критериев оценки деятельности учреждения за месяц (Приложение 1 к настоящему Положению), в соответствии с порядком оценки достижения КПЭ, изложенном в разделе 4 настоящего Положения.

2.4.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год определяется руководителю учреждения на основании показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее – КПЭ) и критериев оценки деятельности учреждения за квартал, год (Приложение 2 к настоящему Положению), в соответствии с порядком оценки достижения КПЭ, изложенном в разделе 4 настоящего Положения.

2.4.5 Премияльная выплата по итогам работы начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения руководителя в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

2.4.6. Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения.

2.4.7. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается базовый размер премиальной выплаты по итогам работы учреждения в размере 70% от окладно-ставочной части заработной платы руководителя и должен соответствовать стопроцентному достижению плановых значений КПЭ.

2.4.8. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется по формуле:

$$ПВ(\text{мес})=БП*(\sum d_i/100) \quad \text{где,}$$

ПВ (мес) – размер премиальной выплат по итогам работы за месяц, %;

БП - базовый размер премиальной выплаты по итогам работы учреждения (БП=70%), %

$d_i$  - вес  $i$ -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения, определяемый в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.4.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год определяется по формуле:

$$ПВ(кв, год) = БП * (\sum di / 100) \quad \text{где,}$$

ПВ (кв, год) – размер премиальной выплат по итогам работы за квартал, год %;

БП - базовый размер премиальной выплаты по итогам работы учреждения (БП=70%), %

$d_i$  - вес  $i$ -го показателя эффективности и результативности деятельности учреждения, определяемый в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

2.4.10. Премииальные выплаты по итогам работы не выплачиваются в следующих случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

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

- 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);

- не предоставления отчета о деятельности руководителем на комиссию.

2.4.11. По решению главы администрации Колтушского ГП и при наличии экономии фонда оплаты труда и оснований, руководителю учреждения устанавливаются премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ. Конкретный размер премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ определяется распоряжением администрации Колтушского ГП. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100% от оклада (ставки) руководителя.

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.

2.4.12. 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, наградами главы администрации и Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области, наградами главы администрации и совета депутатов Колтушского ГП.

Выплата к значимым датам осуществляется за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер премиальных выплат к профессиональным праздникам,

юбилейным датам устанавливается распоряжением администрации Колтушского ГП, и не может превышать 100% от оклада (ставки) руководителя учреждения.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

### **3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи руководителю учреждения**

3.1. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с выходом на пенсию;
- длительной болезнью руководителя и его близких родственников (мужа, жены, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков, внучек), требующей значительные денежные средства на лечение;
- смертью близких родственников (мужа, жены, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков, внучек);
- причинением значительного ущерба жилищу руководителя в следствии пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- причинением увечья или иное причинение вреда здоровью руководителя;
- регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
- рождением ребенка.

3.2. Выплата материальной помощи производится из средств экономии фонда оплаты труда не более одного раза в год по каждому основанию.

3.3. Решение о материальной помощи принимается главой администрации и оформляется распоряжением. Размер материальной помощи не может превышать размера двух окладов руководителя. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является личное заявления руководителя, с приложением документов, подтверждающих наличие выше указанных обстоятельств.

3.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

### **4. Порядок оценки достигнутых руководителем учреждения значений КПЭ при принятии решения о размере премиальной выплаты по итогам работы.**

4.1. Оценку достигнутых руководителем учреждения значений КПЭ при принятии решения о размере премиальной выплаты по итогам работы осуществляет комиссия, по оценке эффективности и результативности деятельности руководителя.

4.2. Комиссия формируется из специалистов финансовой, юридической службы, а также специалиста по делопроизводству администрации Колтушского ГП. Председателем комиссии является глава администрации Колтушского ГП.

4.3. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя комиссии или при его отсутствии - заместителем председателя комиссии и считаются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 2/3 членов

комиссии. Решение считается принятым большинством голосов, при равном количестве голосов преимущественным считается голос председателя комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя комиссии. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости при условии предоставления руководителем учреждения доклада о достижении показателей эффективности. При отсутствии доклада от руководителя учреждения заседание комиссии не проводится.

4.4. Руководитель учреждения для установления премиальных выплат представляет на комиссию отчет руководителя за истекший период:

- за месяц в последний рабочий день отчетного месяца;
- за квартал в последний рабочий день отчетного месяца (март, июнь, сентябрь) за 4 квартал не позднее 10 декабря;
- за год не позднее 10 декабря календарного года.

4.5. По результатам оценки степени выполнения руководителем учреждения целевых показателей комиссия принимает решение о конкретном размере премиальной выплаты в соответствующем расчетном периоде. Решение комиссии оформляется протоколом, который составляет секретарь комиссии.

4.6. На основании протокола комиссии заместитель главы администрации по финансам, экономике, тарифам и ценообразованию администрации Колтушского ГП готовит распоряжение администрации об утверждении стимулирующих выплат руководителю учреждения в текущий расчетный период и направляет копию данного распоряжения руководителю учреждения.

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
руководителя учреждения и критерии оценки деятельности руководителя  
учреждения за месяц**

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Количество баллов
1	Высокий уровень контроля оформления заявлений	Наличие контроля/ Отсутствие контроля	25 баллов – наличие контроля 0 баллов – отсутствие контроля
2	Высокий уровень контроля разрешений на захоронение	Наличие контроля/ Отсутствие контроля	25 баллов – наличие контроля 0 баллов – отсутствие контроля
3	Высокий уровень контроля захоронений	Наличие контроля/ Отсутствие контроля	25 баллов – наличие контроля 0 баллов – отсутствие контроля
4	Отсутствие подтвержденных нарушений бюджетного и налогового законодательства	Наличие предписаний/ Отсутствие предписаний	25 баллов – наличие контроля 0 баллов – отсутствие контроля

Суммированная шкала для установления доплат для руководителя:

-100 баллов – устанавливается доплата в размере 100% от базового размера премиальных выплат по итогам работы за месяц

-75 баллов – устанавливается доплата в размере 75% от базового размера премиальных выплат по итогам работы за месяц

-50 баллов - устанавливается доплата в размере 50% от базового размера премиальных выплат по итогам работы за месяц

- 25 баллов - устанавливается доплата в размере 25% от базового размера премиальных выплат по итогам работы за месяц

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
руководителя учреждения и критерии оценки деятельности руководителя  
учреждения за квартал, год**

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Количество баллов
1	Отсутствие вакансий	Отсутствие вакансий/Наличие вакансий	25 баллов -отсутствие 0 баллов - наличие
2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной задолженности/Наличие просроченной задолженности	25 баллов -отсутствие 0 баллов - наличие
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заявителей	Отсутствие жалоб /Наличие жалоб	25 баллов -отсутствие 0 баллов - наличие
4	Исполнение сметы расходов учреждения	Исполнение сметы расходов нарастающим итогом с начала года по состоянию - на 1 апреля – не менее 20% - на 1 июля – не менее 45% - на 1 октября – не менее 70% -на 1 января года, следующего за отчетным периодам – не менее 95%	25 баллов исполнение сметы 0 баллов - наличие

**ОТЧЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ**  
о выполнении критериев эффективности и результативности деятельности руководителя

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)  
за \_\_\_\_\_  
(период (месяц, год))

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки показателя	Расчет показателя, пояснения (при необходимости)	Оценка показателя в баллах (заполняется комиссией)

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Исполнитель: