

**КОМИТЕТ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОМУ
КОМПЛЕКСУ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

24.01.2012 № 4

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
« АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ», А ТАКЖЕ
КРИТЕРИЕВ И ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
« АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ» И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Во исполнение пункта 2 постановления Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» и в целях принятия объективного решения о назначении стимулирующих выплат руководителю государственного казённого учреждения Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» приказываю:

1. Утвердить:

1.1 Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казённого учреждения Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» согласно приложению 1 к настоящему приказу.

1.2. Критерии и целевые показатели эффективности и результативности деятельности государственного казённого учреждения Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» и его руководителя согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Руководителю государственного казённого учреждения Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и

рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» ежеквартально (не позднее 10 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением IV квартала) и ежегодно (не позднее, чем за десять календарных дней до конца месяца, завершающего отчетный период, в том числе за IV квартал) представлять доклады о достижении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, установленных настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Председателя
Правительства Ленинградской области
председатель комитета



С.В.Яхнюк

УТВЕРЖДЕНО
приказом комитета
по агропромышленному
и рыбохозяйственному комплексу
Ленинградской области
от 14.01.2008 № 4
(приложение 1)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ « АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**I. Порядок установления стимулирующих выплат
руководителю государственного учреждения**

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю государственного казённого учреждения Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» (далее – Положение, учреждение, руководитель) регулирует вопросы, связанные с размерами и перечнем стимулирующих выплат, являющихся основанием для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения.

2. Положение предусматривает руководителю учреждения следующие стимулирующие выплаты в процентном отношении к должностному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за стаж непрерывной работы;
- в) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы).

3.1. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы выплачивается в целях материального стимулирования руководителя учреждения, исполняющего свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

3.2. Размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю учреждения ежегодно утверждается правовым актом комитета по агропромышленному и рыбохозяйственному комплексу Ленинградской области (далее – комитет) на основании решения экспертного совета комитета по агропромышленному и рыбохозяйственному комплексу Ленинградской области

(далее-Экспертный совет) и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

3.3. Устанавливаемый руководителю размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы не может превышать 140 процентов к должностному окладу руководителя учреждения.

3.4. При невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, установленных правовыми актами, уставом учреждения, трудовым договором, руководителю учреждения может быть снижен размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы или прекращена ее выплата. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки является правовой акт комитета.

4. Выплата за стаж непрерывной работы в отрасли (далее - надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли) выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет стажа непрерывной работы в отрасли - 15 процентов;

от 5 лет до 10 лет стажа непрерывной работы в отрасли - 20 процентов;

свыше 10 лет стажа непрерывной работы в отрасли - 30 процентов.

4.1. Размер надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли руководителю учреждения утверждается правовым актом комитета на основании решения Экспертного совета и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

4.2. При подсчете непрерывного стажа работы в отрасли засчитываются периоды работы:

а) в государственных учреждениях и учреждениях различных форм собственности в должностях, требующих профессиональных знаний в области сельского хозяйства;

б) в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по родственной либо аналогичной должности.

4.3. Периоды, засчитанные в стаж работы для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

4.4. Перерывы в работе в непрерывный стаж работы для исчисления надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли не засчитываются.

Если перерыв в работе составил свыше полугода, то его предыдущий стаж работы при назначении процентной надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли не засчитывается.

4.5. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли, являются трудовая книжка установленного образца.

II. Условия премирования руководителя учреждения

5. Премирование руководителя учреждения осуществляется в целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности и результативности деятельности учреждения, качества исполнения руководителем учреждения своих обязанностей.

5.1. Руководитель учреждения премируется ежеквартально по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.2. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов деятельности учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения утвержденных целевых показателей эффективности и

результативности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения руководителем учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.3. Эффективность и результативность деятельности руководителя учреждения оценивается Экспертным советом по критериям, утвержденным нормативным правовым актом комитета.

6. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего правового акта комитета.

7. Премия руководителю учреждения не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетный период;

- наложение административных наказаний на руководителя учреждения, связанных с исполнением руководителем учреждения своих должностных обязанностей;

- нанесение руководителем своими действиями или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были допущены указанные нарушения;

- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушение бюджетного законодательства Российской Федерации, выявленное в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

- неустранение в срок выявленных в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

- нарушение сроков представления докладов о достижении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, установленных нормативным правовым актом комитета;

- предоставление недостоверных сведений, содержащихся в докладе о достижении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя.

8. В отдельных случаях руководителю учреждения могут устанавливаться разовые премии в связи с наступлением юбилейных дат (50,55,60,65 лет), с выходом на пенсию по возрасту, профессиональными праздниками, за выполнение особо важных и

ответственных заданий и поручений комитета.

9. При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине до истечения календарного года, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем календарном году премия начисляется исходя из фактически отработанного времени.

10. Кроме стимулирующих выплат, указанных в пункте 2 настоящего Положения, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Основанием для оказания материальной помощи является заявление руководителя учреждения о выплате материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать более 300 процентов от должностного оклада в течение календарного года.

11. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании приказа учреждения при наличии согласия комитета.

12. Выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляются за счет бюджетных средств, предусмотренных учреждению на оплату труда.

13. Решение комитета о премировании доводится до руководителя учреждения.

III. Порядок оценки целевых показателей деятельности учреждения, размеры премирования руководителя учреждения

14. Экспертный совет на основе доклада руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

15. Расчет премии руководителю учреждения определяется на основе расчета с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по следующей шкале полученных баллов:

Число полученных баллов	Размер премии в процентах с учетом числа полученных баллов
I-III кварталы	
150-160	100
140-149	90
130-139	80
120-129	70
110-119	60
100-109	50
Менее 100	Не премируется
IV квартал	
190-200	100
180-189	90
170-179	80
160-169	70
150-159	60
140-149	50
Менее 140	Не премируется

УТВЕРЖДЕНЫ
 приказом комитета
 по агропромышленному
 и рыбохозяйственному комплексу
 Ленинградской области
 от 24.04.2012 № 4
 (приложение 2)

**КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
 ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО
 УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ « АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
 ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ» И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

N п/п	Критерии эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Наименование показателя	Единица изме- рения показате ля	Вес критерия (баллы)	Периодичность представления отчетности	Оценка исполнения показателя в баллах
Критерии по основной деятельности учреждения/Исполнительская дисциплина/						
1	Исполнение заданий и поручений отраслевого органа своевременно и в надлежащем объеме	Доля заданий и поручений, исполненных своевременно и в надлежащем объеме	%	20	ежеквартально	более 95%- 20 б от 70% до 95%-15 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б

2	Выполнение планов работы учреждения, утвержденных в установленном порядке	Доля исполненных мероприятий из числа запланированных	%	20	ежеквартально	более 95%-20 б от 70% до 95%-15 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б
3	Исполнение нормативных правовых актов Ленинградской области, а также приказов, распоряжений отраслевого органа	Доля своевременно исполненных НПА Ленинградской области, приказов и распоряжений отраслевого органа	%	20	ежеквартально	более 95%-20 б от 70% до 95%-15 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б
4	Оказание консультационных и информационных услуг сельскохозяйственным товаропроизводителям по вопросам сельскохозяйственного производства	Доля оказанных услуг из числа запланированных	%	20	ежеквартально	более 95%-20 б от 70% до 95%-15 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б
5	Участие в реализации современных информационных технологий, развитии геоинформационной	5.1 Доля документов (заявлений, соглашений) на получение субсидии, поданных в	%	10	ежеквартально	более 95%-10 б от 70% до 95%-7 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б

<p>системы агропромышленного комплекса (далее- ГИС) для сбора, хранения, обработки и выдачи данных, необходимых для информационного обеспечения сельскохозяйственных товаропроизводителей, а также для обеспечения возможности подачи и согласования соответствующих документов на получение субсидий в электронном виде</p>	<p>электронном виде от общего количества запланированных в отчетном периоде заявлений, соглашений, подлежащих обработке в ГИС</p> <p>5.2 Доля внедренных за отчетный период новых функциональных возможностей ГИС от общего числа запланированных</p>		10		<p>более 95%-10 б от 70% до 95%-7 б от 50% до 70%-5 б менее 50% -0 б</p>
--	---	--	----	--	--

Максимальное количество баллов, полученных по основной деятельности учреждения, составляет 100 баллов

Критерии по финансово-экономической деятельности учреждения

6	<p>Обоснованность представления бюджетных заявок по изменению бюджетной сметы (не превышение допустимого числа изменений бюджетной сметы по инициативе</p>	<p>Количество поданных по инициативе учреждения бюджетных заявок на изменение бюджетной сметы в квартал</p>	единиц	10	ежеквартально	<p>Не более 1 раз-10 б Более 1 раза в квартал-0 б</p>
---	--	---	--------	----	---------------	---

	учреждения)					
7	Обеспечение исполнения кассового плана	Соотношение объема исполнения кассового плана к плановым показателям	%	10	ежеквартально	более 85%-10 б от 60% до 85%-7 б от 40% до 60%-5 б менее 40% -0 б
8	Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности	Количество фактов задержки предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности и искажения отчетности	единиц	10	ежеквартально	Отсутствие нарушения сроков и искажения отчетности -10 б 1 факт нарушения-5 б 2 и более фактов-0 б
9	Своевременность выплаты заработной платы, уплаты налогов, сборов и иных платежей	Количество фактов задержки выплаты заработной платы, уплаты налогов, сборов и иных платежей	единиц	10	ежеквартально	Отсутствие фактов нарушения сроков -10 б 1 факт нарушения-5 б 2 и более фактов-0 б
10	Соблюдение норм законодательства о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание	Количество фактов нарушения законодательства о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и	единиц	10	ежеквартально	Отсутствие фактов нарушения -10 б в случае нарушений- 0 б

	услуг для государственных нужд	оказание услуг для государственных нужд				
11	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения	Количество замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения	единиц	10	ежеквартально	Отсутствие фактов нарушения -10 б в случае нарушения- 0 б
Максимальное количество баллов, полученных по финансово-экономической деятельности учреждения, составляет 60 баллов						
Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами						
12	Укомплектованность учреждения основным персоналом	Доля занятых работников к установленному числу рабочих мест	%	10	ежегодно	Более 90%- 10 б От 80% до 90% -5 б Менее 80% -0 б
13	Обеспечение учета и сохранности документов, а также своевременная передача их на государственное хранение в установленном порядке	Количество фактов нарушения правил учета, сохранности и архивирования документов	единица	10	ежегодно	Отсутствие фактов нарушения -10 б 1 факт нарушения - 8 б 2 факта- 5 б 3 и более -0 б
14	Отсутствие случаев производственного травматизма	Количество случаев производственного травматизма	единица	10	ежегодно	Отсутствие случаев - 10 б 1 случай- 8 б

						2 случая - 5 б 3 и более - 0 б
15	Обеспечение сохранности имущества Собственника, переданного на правах оперативного управления	Количество фактов нарушения сохранности и использование не по назначению переданного учреждению имущества Собственника	единица	10	ежегодно	Отсутствие фактов нарушения - 10 б 1 факт нарушения - 8 б 2 факта - 5 б 3 и более - 0 б
Максимальное количество баллов, полученных по кадровой деятельности учреждения, составляет 40 баллов						
Максимальное количество баллов, полученных при выполнении всех целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, составляет 200 баллов.						