



КОМИТЕТ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от « 15 » июня 2023 года № 87

**О внесении изменения в приказ Комитета градостроительной политики Ленинградской области № 37 от 03.08.2020 «О порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных Комитету градостроительной политики Ленинградской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области и Комитета градостроительной политики Ленинградской области»**

В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 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" приказываю:

1. Внести в приказ Комитета градостроительной политики Ленинградской области № 37 от 03.08.2020 «О порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных Комитету градостроительной политики Ленинградской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов комитета по архитектуре и градостроительству Ленинградской области и Комитета градостроительной политики Ленинградской области» изменение, изложив приложение к приказу (Положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных Комитету градостроительной политики Ленинградской области) в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 июля 2023 года.

Председатель комитета

И.Я. Кулаков

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Комитета  
градостроительной политики  
Ленинградской области  
от « 15 » июня 2023 года № 87  
(приложение)

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДКЕ  
И ПРЕДЕЛЬНЫХ РАЗМЕРАХ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
КОМИТЕТУ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителям государственных учреждений, подведомственных Комитету градостроительной политики Ленинградской области, (далее - положение, руководитель, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области" и постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 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".

1.2. Настоящее Положение определяет:

- перечень и размеры стимулирующих выплат, являющиеся основаниями для их включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения, и порядок их установления;

- случаи, в которых руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь, порядок и предельные размеры выплат материальной помощи руководителю учреждения.

1.3. Размеры стимулирующих выплат и материальной помощи устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с соблюдением ограничений, установленных постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 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" и настоящим положением.

## 2. Стимулирующие выплаты

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании распоряжения Комитета градостроительной политики Ленинградской области (далее - Комитет) с периодичностью подведения итогов работы учреждения - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения.

Премииальные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.2.1. В целях назначения и определения размера премиальной выплаты по итогам работы руководитель учреждения обязан представить в Комитет отчет о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по форме согласно приложению 1 к настоящему положению в следующие сроки:

- не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц;
- не позднее 10 числа месяца, следующего за последним месяцем отчетного квартала, в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за квартал (за исключением IV квартала);
- не позднее 25 декабря текущего года в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за IV квартал,
- не позднее 25 декабря текущего года в случае установления премиальной выплаты по итогам работы за год.

2.2.2. Размер премиальной выплаты по итогам работы определяется на основании критериев оценки деятельности учреждения согласно приложению 2 к настоящему положению в порядке, установленном приложением 3 к настоящему положению.

2.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ производятся с целью поощрения руководителя учреждения на основании распоряжения Комитета в любое время в течение года.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ руководителю учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы руководителя учреждения в целом за календарный год.

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

- к профессиональным праздникам;
- в связи с наступлением юбилейных дат: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Правительства

Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

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

Премиальные выплаты руководителю к значимым датам (событиям) устанавливаются на основании распоряжения Комитета с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения, и не могут превышать 5 процентов базовой части его заработной платы в целом за календарный год.

2.5. Руководителю учреждения уменьшается размер стимулирующих выплат на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения, 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).

2.6. Руководителю учреждения уменьшается размер стимулирующих выплат на 50 процентов в случаях:

- привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством (за исключением случаев привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков, указанных в пункте 2.5 настоящего положения);

- непредставление в Комитет отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения в сроки, указанные в пункте 2.2.1 настоящего положения.

2.7. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере не ниже предусмотренного пунктом 3.1 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного 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".

### **3. Материальная помощь**

3.1. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на

основании распоряжения Комитета в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Размер материальной помощи руководителю учреждения не может превышать шести размеров месячных должностных окладов руководителя учреждения в целом за календарный год с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего положения.

Приложение 1  
к Положению о порядке установления  
стимулирующих выплат, порядке  
и предельных размерах оказания  
материальной помощи руководителям  
государственных учреждений,  
подведомственных Комитету  
градостроительной политики  
Ленинградской области

Отчет <\*>  
о достигнутых значениях критериев оценки деятельности  
государственного  
\_\_\_\_\_ учреждения  
(бюджетного/казенного)  
\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Количество баллов для определения размера выплаты

Руководитель \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

-----  
<\*> С приложением пояснительной записки.

Приложение 2  
к Положению о порядке установления  
стимулирующих выплат, порядке  
и предельных размерах оказания  
материальной помощи руководителям  
государственных учреждений,  
подведомственных Комитету  
градостроительной политики  
Ленинградской области

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ  
ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Критерии оценки деятельности казенного учреждения для определения  
размера премиальных выплат по итогам работы за месяц**

N п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0

		деятельности	
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0
3	Финансовая дисциплина	Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Исполнение кассового плана по расходам	Исполнение 95% - 5 Исполнение не менее 50% - 1 Исполнение менее 50% - 0
		Соотношение возвращенных в соответствии с нормативно-правовыми актами комитета финансов Ленинградской области заявок на оплату расходов при осуществлении	При объеме: 1) от 0-5 заявок в месяц: -менее 45% - 5 -от 45-60% - 3 -более 60% - 0 2) от 6-15 заявок в месяц: -менее 25% - 5 -от 25-35% - 3



		<p>процедуры санкционирования расходов за счет средств областного бюджета к общему количеству представленных в комитет финансов ЛО в отчетном периоде</p>	<p>-более 35% - 0 3) от 16-25 заявок в месяц: -менее 10% - 5 -от 10-15% - 3 -более 15% - 0 4) от 26-40 заявок в месяц: -менее 6% - 5 -от 6-20% - 3 -более 20% - 0 5) более 40 заявок в месяц: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0</p>
4	Соблюдение трудового законодательства	<p>Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода</p>	<p>Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0</p>
		<p>Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав</p>	<p>Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0</p>
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	<p>Качественная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация государственных контрактов). Соотношение количества возвращенных государственных контрактов к общему количеству представленных государственных контрактов в отчетном периоде</p>	<p>При объеме: 1) от 0-5 сведений в месяц: -менее 51% - 5 -от 50-70% - 3 -более 70% - 0 2) от 6-20 сведений в месяц: -менее 10% - 5 -от 10-20% - 3 -более 20% - 0 3) более 20 сведений в месяц: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0</p>
		<p>Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения</p>	<p>Отсутствие жалоб - 5 Есть жалобы - 0</p>

**2. Критерии оценки деятельности бюджетного учреждения для определения размера премиальных выплат по итогам работы за месяц**

N п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Однократное нарушение - 3 Неоднократное нарушение - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3

		градостроительной политики Ленинградской области	Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0
		Отсутствие в отчетном периоде судебных решений в отношении учреждения и(или) его должностных лиц	Нет судебных решений - 5 Есть судебные решения - 0
3	Финансовая дисциплина	Своевременное представление учреждением ежемесячной бухгалтерской отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременное исполнение учреждением обязательств по договорам (отсутствие нарушений учреждением сроков оплаты по заключенным договорам)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0.
		Соотношение возвращенных в соответствии с нормативно-правовыми актами комитета финансов Ленинградской области заявок на выплату средств бюджета к общему количеству представленных в комитет финансов ЛЮ в отчетном периоде	При объеме: 1) от 0-5 заявок в месяц: -менее 45% - 5 -от 45-60% - 3 -более 60% - 0 2) от 6-15 заявок в месяц: -менее 25% - 5 -от 25-35% - 3 -более 35% - 0 3) от 16-25 заявок в месяц: -менее 10% - 5 -от 10-15% - 3 -более 15% - 0 4) от 26-40 заявок в месяц: -менее 6% - 5 -от 6-20% - 3 -более 20% - 0

			5) более 40 заявок в месяц: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Качественная постановка на учет сведений об обязательствах и заключенных договорах. Соотношение количества возвращенных сведений об обязательствах и договорах к общему их количеству представленных в отчетном периоде	При объеме: 1) от 0-5 сведений в месяц: -менее 51% - 5 -от 50-70% - 3 -более 70% - 0 2) от 6-20 сведений в месяц: -менее 10% - 5 -от 10-20% - 3 -более 20% - 0 3) более 20 сведений в месяц: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0
		Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения	Отсутствие жалоб - 5 Есть жалобы - 0

### 3. Критерии оценки деятельности казенного учреждения для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

N п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
-------	--	-------------------------------	--

	учреждения		
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на	Соблюдение установленных сроков - 5

		поступившие в учреждение письма	Нарушение установленных сроков - 0
3	Финансовая дисциплина	Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Наличие дебиторской (просроченной) задолженности и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие - 5 Наличие - 0
		Исполнение бюджетной сметы учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению)	по итогам 1 квартала: 20% и более - 5 менее 20% - 3
			по итогам 2 квартала: 45% и более - 5 от 40% до 44% - 4 от 35% до 39% - 3 менее 35
по итогам 3 квартала 70% и более - 5 от 65% до 69% - 4 от 60% до 64% - 3 менее 60% - 0			
		по итогам 4 квартала 98% и более - 5 от 90% до 97% - 4 менее 90% - 0	
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0

5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Доля закупок, проведенных конкурентными способами в общем количестве проведенных закупок	по итогам 1 квартала: 15% и более - 5 менее 15% - 3
			по итогам 2, 3, 4 кварталов: 50% и более - 5 менее 50% - 3
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение - 10 Неисполнение - 0
		Качественная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация государственных контрактов). Соотношение количества возвращенных государственных контрактов к общему количеству представленных государственных контрактов в отчетном периоде нарастающим итогом с начала года	При объеме: 1) от 0-15 сведений: -менее 30% - 5 -от 30-45% - 3 -более 45% - 0 2) от 15-25 сведений: -менее 25% - 5 -от 25-35% - 3 -более 35% - 0 3) более 25 сведений: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания)	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0

**4. Критерии оценки деятельности бюджетного учреждения для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал**

N п/п	Наименование целевого показателя оценки	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
-------	---	-------------------------------	--

	деятельности учреждения		
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка	Соблюдение установленных



		качественных ответов на поступившие в учреждение письма	сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
3	Финансовая дисциплина	Своевременное представление учреждением квартальной бухгалтерской отчетности	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Наличие дебиторской (просроченной) задолженности и (или) кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие - 5 Наличие - 0
		Своевременное и качественное представление учреждением отчета о выполнении государственного задания	Соблюдение установленных сроков и отсутствие ошибок в отчете – 5 Соблюдение установленных сроков и наличие ошибок в отчете - 4 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней и отсутствие ошибок в отчете – 3 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней и наличие ошибок в отчете - 2 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней – 0.
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0

5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Доля закупок, проведенных конкурентными способами в общем количестве проведенных закупок	по итогам 1 квартала: 15% и более - 5 менее 15% - 3
			по итогам 2, 3, 4 кварталов: 50% и более - 5 менее 50% - 3
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение - 10 Неисполнение - 0
		Качественная постановка на учет сведений об обязательствах и заключенных договорах. Соотношение количества возвращенных сведений об обязательствах и договорах к общему их количеству представленных в отчетном периоде нарастающим итогом с начала года	При объеме: 1) от 0-15 сведений: -менее 30% - 5 -от 30-45% - 3 -более 45% - 0 2) от 15-25 сведений: -менее 25% - 5 -от 25-35% - 3 -более 35% - 0 3) более 25 сведений: -менее 5% - 5 -от 5-20% - 3 -более 20% - 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания)	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0

### 5. Критерии оценки деятельности казенного учреждения для определения размера премиальных выплат по итогам работы за год

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
-------	---	-------------------------------	--

1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0

3	Финансовая дисциплина	Наличие в отчетном периоде случаев нарушений бюджетного законодательства	Отсутствие нарушений - 5 Наличие нарушений - 0
		Своевременное размещение в сети Интернет на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения	Отсутствие жалоб - 5 Есть жалобы - 0
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение - 10 Неисполнение - 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0

	утвержденного штатного расписания)	
	Обучение работников учреждения по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) (процентное соотношение числа сотрудников учреждения, прошедших обучение, к количеству должностей от утвержденного штатного расписания)	25% и более - 5 От 10% до 24% - 3 Менее 10% - 0

**6. Критерии оценки деятельности бюджетного учреждения для определения размера премиальных выплат по итогам работы за год**

№ п/п	Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности	Предельное количество баллов для определения размера выплаты
1	Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов	Соблюдение требований Градостроительного кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, регулирующих вопросы осуществления градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований правовых актов Губернатора	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0

		Ленинградской области и Правительства Ленинградской области в области градостроительной деятельности	
		Соблюдение требований правовых актов Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
		Соблюдение требований муниципальных правовых актов в области градостроительной деятельности	Отсутствие нарушений - 5 Есть нарушения - 0
2	Исполнительная дисциплина	Своевременное и качественное выполнение поручений председателя Комитета градостроительной политики Ленинградской области	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
		Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы)	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение установленных сроков - 0
3	Финансовая дисциплина	Наличие в отчетном периоде случаев нарушений бюджетного законодательства	Отсутствие нарушений - 5 Наличие нарушений - 0
		Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с	Соблюдение установленных сроков - 5 Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3 Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0

		соблюдением установленных сроков	
4	Соблюдение трудового законодательства	Задолженность по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода	Задолженность отсутствует - 5 Есть задолженность - 0
		Обоснованные жалобы (обращения) работников учреждения на нарушения трудовых прав	Отсутствие жалоб (обращений) - 5 Есть жалобы (обращения) - 0
5	Соблюдение процедуры государственного заказа	Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения	Отсутствие жалоб - 5 Есть жалобы - 0
		Заключение государственных контрактов согласно плану-графику закупок учреждения	Исполнение - 10 Неисполнение - 0
6	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектование персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания)	Менее 15% - 5 от 16% до 50% - 3 более 50% - 0
		Обучение работников учреждения по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) (процентное соотношение числа сотрудников учреждения, прошедших обучение, к количеству	25% и более - 5 От 10% до 24% - 3 Менее 10% - 0

		должностей от утвержденного штатного расписания)	
--	--	--	--



Приложение 3  
к Положению о порядке установления  
стимулирующих выплат, порядке  
и предельных размерах оказания  
материальной помощи руководителям  
государственных учреждений,  
подведомственных Комитету  
градостроительной политики  
Ленинградской области

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. При определении размера премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год руководителю учреждения (далее - руководитель, учреждение) используется балльная система оценки.

2. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам месяца, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) "повышенный" - от 130 до 180 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 125 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 80 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 64 до 70 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 56 до 63 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 55 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

3. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам квартала, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) "повышенный" - до 180 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 125 процентов от должностного оклада руководителя

учреждения;

в) "пониженный" - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

3.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 76 до 85 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 68 до 75 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 67 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

4. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителю учреждения на основании отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по итогам года, устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

а) "повышенный" - до 180 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 125 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

4.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности учреждения по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 73 до 80 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 64 до 72 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 63 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

5. В случае наличия оснований, предусмотренных пунктами 2.5, 2.6 Положения о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи руководителю учреждения, премиальные выплаты руководителю учреждения уменьшаются согласно требованиям положения.