

**Порядок
установления компенсационных и стимулирующих выплат
руководителям учреждений, подведомственных управлению физической
культуры и спорта Липецкой области**

1. Общие положения

1.1 Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных управлению физической культуры и спорта Липецкой области (далее – Учреждения) (далее – Порядок), разработан в целях повышения эффективности проводимых руководителями Учреждений мероприятий, направленных на достижение высокого качества предоставления услуг населению, обеспечение подготовки кадров, соблюдения штатной и финансовой дисциплин.

1.2 Действие Порядка распространяется на руководителей Учреждений (далее – Руководитель).

2. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера

2.1. Руководителям устанавливаются компенсационные ежемесячные выплаты:

1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в учреждениях образования);

2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а именно: с учащимися и воспитанниками с отклонениями в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; гражданами с ограниченными возможностями, пожилого возраста; детьми, проходящими социальную реабилитацию.

2.2. Руководителям устанавливаются стимулирующие ежемесячные выплаты:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

2) выплата за почетное звание, ученую степень;

3) выплата за выслугу лет;

4) премии по итогам работы за квартал, полугодие и год;

5) премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности;

6) премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

3. Порядок установления компенсационных выплат

3.1. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством

Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, регулирующими вопросы оплаты труда.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в размере от 60 % до 120 % должностного оклада. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается один раз в год, в месяце, следующем за отчетным годом, по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности Руководителей согласно таблице 1.

Таблица 1

Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

| Количество баллов | Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы (в % от должностного оклада) |
|-------------------|---|
| 55-68 | 120 |
| 41-54 | 110 |
| 36-40 | 100 |
| 21-34 | 80 |
| менее 21 | 60 |

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы при назначении Руководителя на должность впервые устанавливаются в размере 120 %.

4.2. Выплата за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 % должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата устанавливается по одному из оснований.

4.3. Выплата за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 % должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата устанавливается по одному из оснований.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в размере согласно таблице 2.

Таблица 2

Размер выплаты за выслугу лет

| При стаже работы | Размер выплаты (в процентах) |
|------------------|------------------------------|
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| свыше 15 лет | 30 |

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

– замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

– замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

– работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

– работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

– работы в соответствующей отрасли или по специальности.

4.5. Размер выплаты за почетное звание, ученую степень, за выслугу лет определяется приказом управления физической культуры и спорта Липецкой области (далее – Управление) при назначении на должность, в дальнейшем пересматривается при возникновении оснований для изменения соответствующей выплаты.

4.6. Стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктами 1 – 3 пункта 2.2. настоящего Порядка, устанавливаются к должностному окладу Руководителя и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Премирование Руководителя производится в соответствии с порядком, изложенным в разделе II постановления администрации области от 30 октября 2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных бюджетных учреждений».

Премирование Руководителя по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом их личного вклада в реализацию задач и функций, возложенных на Учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с набранными баллами в размерах согласно таблицам 3 и 4.

Таблица 3

Премии по итогам работы за квартал

| Количество баллов | Размер премии по итогам работы за квартал (полугодие) за счет средств по фонду оплаты труда (в % от должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) |
|-------------------|---|
| 17-20 | 100% |
| 13-16 | 75% |
| 9-12 | 50% |
| менее 9 | 0% |

Таблица 4

Премии по итогам работы за полугодие

| Количество баллов | Размер премии по итогам работы за квартал (полугодие) за счет средств по фонду оплаты труда (в % от должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) |
|-------------------|---|
| 16-20 | 50% |
| 10-15 | 25% |
| менее 10 | 0% |

Премирование Руководителя Учреждений по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения и о выполнении Учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания Учреждением за соответствующий отчетный период, представляемого

Руководителем в сроки и по формам, установленным Управлением. Премирование Руководителя Учреждений по итогам работы за год осуществляется в соответствии с набранными баллами в размерах согласно таблице 5.

Таблица 5

Премии по итогам работы за год

| Количество баллов | Размер премии по итогам работы за год (в % от должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) |
|-------------------|---|
| 21-35 | 100% |
| 16-20 | 50% |
| менее 15 | 0% |

4.8. Размер премий, указанных в подпунктах 5 и 6 пункта 2.2. настоящего Порядка, определяются без учета оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Руководителя.

4.9. Показатели эффективности деятельности Руководителя устанавливаются приказом Управления.

4.10. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности Руководителя осуществляет Комиссия по определению размера компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных управлению физической культуры и спорта Липецкой области, и отнесению учреждений, подведомственных управлению физической культуры и спорта Липецкой области, к группам по оплате труда руководителей (далее – Комиссия).

4.11. Для определения размера стимулирующих выплат Руководитель обязан в указанные сроки представлять в Комиссию отчетные документы:

1) для определения размера выплат за интенсивность, высокие результаты работы один раз в год – не позднее 15 января текущего года представлять отчетные формы о выполнении соответствующих показателей эффективности деятельности Руководителя;

2) для определения размера премий по итогам работы за I, II, III кварталы – не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал – не позднее 15 декабря текущего года представлять следующие документы: отчетные формы о выполнении соответствующих показателей эффективности деятельности Руководителя и справку о наличии на выплату премии средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения с гарантией отсутствия кредиторской задолженности по выплате заработной платы в Учреждении на конец финансового года;

3) для определения размера премий по итогам работы за I полугодие – не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за II полугодие – не позднее 15 декабря текущего года представлять следующие документы: отчетные формы о выполнении соответствующих показателей эффективности деятельности Руководителя и справку о наличии на выплату премии средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной

деятельности Учреждения с гарантией отсутствия кредиторской задолженности по выплате заработной платы в Учреждении на конец финансового года;

4) для определения размера премии по итогам работы за год – не позднее 10 апреля года, следующего за отчетным, представлять отчетные формы о выполнении соответствующих показателей эффективности деятельности Руководителя и справку о наличии на выплату премии средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения с гарантией отсутствия кредиторской задолженности по выплате заработной платы в Учреждении на конец финансового года;

5) для определения размера премий за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности за I, II, III кварталы – не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал – не позднее 15 декабря текущего года представлять справку о размерах полученных средств от приносящей доход деятельности за отчетный период и справка о среднемесячной заработной плате, сложившейся в Учреждении за предыдущий год;

б) для определения размера премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником – не позднее 10 июля текущего года представлять справку о размере экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.12. Руководитель несет ответственность за полноту и достоверность сведений, а также за своевременность их предоставления.

5. Заключительные положения

5.1. Премии Руководителю по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Премия по итогам работы за год выплачивается Руководителю в любое время в течение финансового года, в котором она была назначена, за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.3. При условии наличия средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в размере менее требуемого для выплаты назначаемой премии процент установленной выплаты премии Руководителю по набранным баллам корректируется Учреждением в соответствии с размером имеющихся средств в целом по Учреждению.

5.4. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются Руководителю в размере трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в Учреждении за предыдущий год.

На премирование Руководителей, заместителей Руководителей и главных бухгалтеров ежеквартально направляется не более 9 % средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

5.5. Премии выплачиваются Руководителю за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В

случае увольнения Руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, отпусков по уходу за ребёнком до достижения им возраста, определённого соответствующим законодательством.

5.6. Основанием для ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера Руководителю является приказ Управления.