**ПРОЕКТ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | г. Светлоград |  |

Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 14 мая 2018 г. № 722 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края» (в редакции от 30 июля 2018 года № 1282) администрация Петровского городского округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в газете «Вестник Петровского городского округа».

Глава Петровского

городского округа

Ставропольского края А.А.Захарченко

Проект постановления вносит первый заместитель главы администрации - начальник финансового управления администрации Петровского городского округа Ставропольского края

 В.П.Сухомлинова

Визируют:

Начальник правового отдела

администрации Петровского

городского округа Ставропольского края О.А.Нехаенко

Управляющий делами

администрации Петровского

городского округа

Ставропольского края В.В.Редькин

Проект постановления подготовлен отделом по организационно-кадровым вопросам и профилактике коррупционных правонарушений администрации Петровского городского округа Ставропольского края

 С.Н.Кулькина

Утверждено

постановлением администрации Петровского городского округа Ставропольского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края

1. Настоящее Положение определяет вид, размеры, порядок и условия установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края (далее соответственно – учреждение, руководитель).

2. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учётом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся:

3.1. В виде ежемесячных надбавок к должностному окладу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.2. В виде премиальных выплат:

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

за выполнение особо важных и сложных заданий.

4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются комиссией по установлению размера выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Петровского городского округа Ставропольского края (далее - комиссия).

Состав комиссии, порядок работы комиссии утверждается правовым актом соответственно администрации Петровского городского округа Ставропольского края, органа администрации Петровского городского округа Ставропольского края (далее - администрация, орган администрации) по курируемым учреждениям.

5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200% должностного оклада руководителя при условии выполнения целевых показателей, позволяющих оценить интенсивность и результативность его деятельности.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю ежемесячно на основании отчёта о выполнении целевых показателей, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения. Отчёт утверждается соответственно заместителем главы администрации, руководителем органа администрации, курирующим учреждение, и предоставляется на рассмотрение комиссии.

6. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100% должностного оклада руководителя при условии выполнения целевых показателей, позволяющих оценить качество выполняемых работ руководителем.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю ежемесячно на основании отчёта о выполнении целевых показателей, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения, который утверждается соответственно заместителем главы администрации, руководителем органа администрации, курирующим учреждение, и предоставляется на рассмотрение комиссии.

7. Ежемесячная процентная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – процентная надбавка) выплачивается в процентах к должностному окладу руководителя в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения.

В стаж работы для исчисления процентной надбавки за выслугу лет к должностному окладу включаются:

- периоды работы в организациях, если характер деятельности, связанной с исполнением должностных обязанностей, в периоды работы, предлагаемые к включению в стаж за выслугу лет, и приобретённые при этом опыт и знания, отражают степень готовности руководителя к исполнению должностных обязанностей (периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет);

- период прохождения военной службы по призыву или по контракту;

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки.

Исчисление стажа за выслугу лет производится в календарном порядке.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника надбавка к окладу за выслугу лет применяется только к должностному окладу по основной занимаемой должности.

Размер процентной надбавки к окладу за выслугу лет производится на основании решения комиссии. Основанием для установления процентной надбавки к окладу за выслугу лет является трудовая книжка.

8. Премиальные выплаты устанавливаются руководителю по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год (премия по итогам работы за соответствующий период) в целях мотивации руководителя к повышению эффективности деятельности учреждения и достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размер премии по итогам работы за соответствующий период руководителю устанавливается на основании отчёта о выполнении целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя*,* утверждённых правовым актом соответственно администрации, органа администрации.

9. При достижении максимального количества баллов руководителю учреждения выплачивается премия по итогам работы за соответствующий период в максимальном размере, который определён Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

При недостижении максимального количества баллов размер премии по итогам работы за соответствующий период руководителю снижается пропорционально проценту недостижения максимального количества баллов, за исключением случаев, указанных в пункте 10 настоящего Положения.

10. Премия по итогам работы за соответствующий период выплачивается руководителю с учётом фактически отработанного им времени в соответствующем периоде. При увольнении руководителя до истечения отчётного периода, за который осуществляется премирование, премия по итогам работы выплачивается руководителю пропорционально отработанному им времени в соответствующем периоде.

11. Премия по итогам работы за соответствующий период не выплачивается руководителю в следующих случаях:

1) непредставление информации за отчётный период;

2) наличие неснятого дисциплинарного взыскания;

3) увольнение по основаниям, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами за дисциплинарные проступки и правонарушения, влекущие освобождение от занимаемой должности в связи с утратой доверия;

4) недостижение установленных учреждением ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления).

12. Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю на основании отчёта о выполнении основных показателей премирования за выполнение особо важных и сложных заданий*,* утверждённых правовым актом соответственно администрации, органа администрации.

Управляющий делами

администрации Петровского

городского округа

Ставропольского края В.В.Редькин