

КОМИТЕТ ПРАВОПОРЯДКА И БЕЗОПАСНОСТИ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от «24» апреля 2018 г.

№ 10

**О внесении изменений в приказ
Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области
от 10 марта 2016 года № 5 «О порядке установления стимулирующих
выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области,
находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской
области, и условиях их премирования»**

В целях приведения нормативных правовых актов Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области в соответствие с действующим законодательством п р и к а з ы в а ю:

Внести в приказ Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области от 10 марта 2016 года № 5 «О порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и условиях их премирования» следующие изменения:

в приложении 2 (Положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и установлению размеров стимулирующих выплат их руководителям):

пункт 4.4 дополнить абзацем следующего содержания:

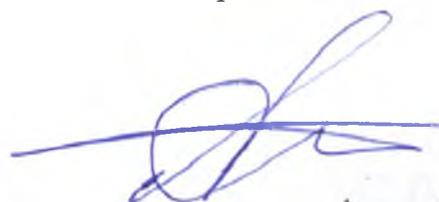
«Отказ от голосования не допускается, за исключением случаев нарушения сроков направления членам Комиссии докладов и иных материалов, установленных абзацем третьим пункта 4.8 настоящего Положения.»;

пункт 4.8 дополнить абзацем следующего содержания:

«В период временного отсутствия секретаря Комиссии (болезнь, командировка, отпуск и т.п.) его обязанности исполняет один из членов Комиссии, назначенный председателем Комиссии.»;

приложение 3 (Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и условия их премирования) изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

Председатель Комитета

 А.Степин

Утверждено
приказом Комитета
правопорядка и безопасности
Ленинградской области
от «28» апреля 2018г. № 10
(приложение)

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат руководителям
государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в
ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и
условия их премирования

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и условиях их премирования (далее также - Положение, учреждение, Комитет) регулирует вопросы, связанные с размерами и перечнем стимулирующих выплат, являющихся основанием для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения.

2. В целях поощрения руководителей за выполненную ими работу, усиления заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, в качественном результате своего труда, в творческом подходе к решению поставленных задач руководителям учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

II. Порядок установления стимулирующих выплат

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 устанавливается правовым актом Комитета на основании решения Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности государственных учреждений Ленинградской области, находящихся в ведении Комитета правопорядка и безопасности Ленинградской области, и установлению размеров стимулирующих выплат их руководителям (далее - Комиссия) 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 150 процентов к должностному окладу руководителя учреждения.

3.4. По решению Комиссии 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 являются правовой акт Комитета и решение Комиссии с указанием причин.

4. Выплата за стаж непрерывной работы в отрасли (далее - надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли) выплачивается в следующих размерах к должностному окладу руководителя учреждения:

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 устанавливается правовым актом Комитета на основании решения Комиссии и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

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

а) в Вооруженных Силах Российской Федерации и СССР, других войсках и воинских формированиях, военизированной пожарной охране, учреждениях Министерства внутренних дел Российской Федерации и СССР и МЧС России в должностях, опыт и знание работы в которых необходимы (были необходимы) руководителю для выполнения должностных обязанностей в учреждении;

б) в государственных учреждениях и учреждениях различных форм собственности в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах;

в) в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по родственной либо аналогичной должности (профессии);

г) в организациях и учреждениях в должностях, опыт и знание работы в которых необходимы (были необходимы) руководителю для выполнения должностных обязанностей.

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 (службе) в непрерывный стаж работы (службы) для исчисления надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли не засчитываются.

Если перерыв в работе (службе) составил свыше полугода, то его предыдущий стаж работы (службы) при назначении процентной надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли не засчитывается, за исключением случаев, установленных пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

4.5. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение процентной надбавки за непрерывный стаж работы в отрасли, являются трудовая книжка установленного образца, военный билет, а также иные документы, подтверждающие периоды работы (службы).

5. Персональные надбавки при наличии правового основания устанавливаются правовым актом Комитета в размере, установленном пунктом 6.12 Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173.

III. Условия премирования руководителей учреждений

6. Премирование руководителей учреждений осуществляется в целях заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности и результативности деятельности учреждений, качества исполнения руководителями учреждений своих обязанностей.

6.1. Руководители учреждений премируются ежеквартально по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

6.2. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов деятельности учреждений за соответствующий отчетный период с учетом выполнения утвержденных целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами учреждений, а также выполнения руководителями учреждений обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размер премии не может превышать более 200 процентов к должностному окладу руководителя учреждения.

6.3. Эффективность и результативность деятельности руководителей учреждений оценивается Комиссией по критериям, утвержденным нормативным правовым актом Комитета.

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

8. 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;
- привлечение руководителя учреждения к административной, уголовной или гражданско-правовой ответственности в отчетном периоде, связанной с исполнением руководителем учреждения своих должностных обязанностей;
- нанесение руководителем своими действиями или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- выявление фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- нарушения законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг;
- невыполнение государственного задания в полном объеме.

9. В случае нарушения сроков ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде премия руководителю учреждения начисляется в размере 50 процентов от размера премии, определенной на основе расчета суммы баллов за соответствующий отчетный период.

10. 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.

11. Решение Комитета о премировании доводится до руководителей учреждений в установленном порядке.

IV. Выплата единовременного вознаграждения

12. В отдельных случаях руководителю учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение в размере 100 процентов от должностного оклада в связи с наступлением юбилейной даты (50 лет, 60 лет), выходом на пенсию по возрасту, профессиональными праздниками, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений Комитета.

13. Решение о выплате единовременного вознаграждения руководителю учреждения, принимаемое Комиссией по представлению заместителя председателя Комитета, осуществляющего координацию деятельности и контроль за деятельностью соответствующего учреждения в соответствии с правовым актом Комитета (далее - заместитель председателя Комитета), оформляется протоколом. В соответствии с протоколом Комиссии издается распоряжение Комитета.

14. Выплата единовременного вознаграждения производится за счет фонда оплаты труда учреждения.

V. Оказание материальной помощи

15. Руководителю учреждения в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере не более 300 процентов от должностного оклада денежного содержания.

Основанием для выплаты материальной помощи является заявление руководителя учреждения, согласованное с заместителем председателя Комитета и председателем Комитета. Выплата материальной помощи производится на основании приказа учреждения.

16. Материальная помощь вновь принятым руководителям учреждений или уволенным в течение расчетного года, выплачиваются пропорционально отработанному времени в расчетном году.

17. Выплата материальной помощи производится за счет фонда оплаты труда учреждения.

VI. Оказание дополнительной материальной помощи

18. Руководителю учреждения при возникших в его семье материальных затруднениях (стихийное бедствие, заболевание, смерть ближайших родственников и другие уважительные причины) может быть оказана дополнительная материальная помощь.

В этом случае материальная помощь оказывается по письменному заявлению руководителя учреждения с указанием причин тяжелого материального положения и согласованному с заместителем председателя Комитета и председателем Комитета.

Размер дополнительной материальной помощи определяется правовым актом Комитета. Выплата материальной помощи производится на основании приказа учреждения.

19. Выплата материальной помощи производится за счет фонда оплаты труда учреждения.

VI. Порядок оценки выполнения целевых показателей деятельности учреждений, размеры премирования руководителей учреждений

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

21. Размер премии руководителям учреждений определяется на основе расчета с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по следующей шкале полученных баллов:

Число полученных баллов	Размер премии в процентах с учетом числа полученных баллов
-------------------------	--

Для руководителей казенных учреждений	
I - III кварталы	
21-23,5	100
19-20	90
17-18	80
15-16	70
13-14	60
12-13	50
Менее 12	Не премируется
IV квартал	
27-29,5	100
24-26	90
21-23	80
20-22	70
17-19	60
14-16	50
Менее 14	Не премируется
Для руководителя автономного учреждения	
I - III кварталы	
15-16	100
13-14	90
11-12	80
9-10	70
7-8	60
5-6	50
Менее 5	Не премируется
IV квартал	

50-52	100
47-49	90
44-46	80
41-43	70
38-40	60
35-37	50
Менее 35	Не премируется