



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

ПРИКАЗ

«~~17~~» июля 2018 года

г. Петрозаводск

№ 89

**О внесении изменений в приказ
Государственного комитета Республики Карелия
по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения
от 18 декабря 2014 года № 170**

С целью совершенствования системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – подведомственные учреждения, Государственный комитет), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приказ Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 18 декабря 2014 года № 170 «Об утверждении положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения, по видам экономической деятельности» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2015, №1, ст. 109; 2016, №7, ст. 1642, №11, ст. 2513; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 26 января 2018 года, №1001201801260001, 29 марта 2018 года №1001201803290002) следующие изменения:

1) в Приложении №1:

1.1) в абзаце четвертом пункта 19 слова «(за месяц, квартал, год)» заменить словами «(за месяц, квартал)»;

1.2) пункт 27 изложить в следующей редакции:

«27. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером

премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждений, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителей учреждений.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.»;

2) в Приложении №2:

2.1) в абзаце четвертом пункта 19 слова «(за месяц, квартал, год)» заменить словами «(за месяц, квартал)»;

2.2) пункт 26 изложить в следующей редакции:

«26. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его

неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения:

- заместителя директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю директора, - по представлению заместителя директора учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов директора учреждения.

Премияльные выплаты работникам ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» по итогам работы за месяц, квартал по решению директора учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом директора учреждения с указанием причин.»;

3) в Приложении №3:

3.1) в абзаце четвертом пункта 19 слова «(за месяц, квартал, год)» заменить словами «(за месяц, квартал)»;

3.2) пункт 26 изложить в следующей редакции:

«26. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании

учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителя учреждения.

Премиальные выплаты работникам ГКУ РК ЭТУ по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.»;

4) в Приложении №4:

4.1) в абзаце четвертом пункта 19 слова «(за месяц, квартал, год)» заменить словами «(за месяц, квартал)»;

4.2) пункт 27 изложить в следующей редакции:

«27. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- оперативное и качественное выполнение работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные обстоятельства и факторы.

Работникам ГКУ КРПСС может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителя учреждения.

Премиальные выплаты работникам ГКУ КРПСС по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.»;

5) пункт 8 Приложения №6 изложить в следующей редакции:

«8. Руководителям учреждений с целью их поощрения за результаты труда в соответствующем периоде Председателем Государственного комитета по представлению Комиссии Государственного комитета по оценке критериев деятельности подведомственных учреждений и их руководителей, назначаемой приказом Государственного комитета (далее - Комиссия), устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Размер премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за месяц определяется Комиссией дифференцировано с учетом результатов работы учреждений в соответствии с целевыми показателями деятельности учреждений и критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, утвержденными приказом Государственного комитета.

Размер премиальных выплат руководителям учреждений по итогам

работы в соответствующем периоде по представлению Комиссии может быть увеличен с учетом личного вклада руководителей в осуществление задач и функций, определенных уставами учреждений, иных задач, поставленных Председателем Государственного комитета, а также успешного и добросовестного исполнения ими должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

Размер премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы за месяц определяется в процентах к должностному окладу руководителя или в абсолютном размере и предельным размером не ограничивается.

Премиальные выплаты руководителям учреждений по итогам работы в соответствующем периоде по представлению Комиссии могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных руководителями в соответствующем периоде нарушений финансовой и налоговой дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждений, трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствия должного внутреннего порядка в структурных подразделениях учреждений, других случаях ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителям учреждений, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в этом месяце. При этом размер премиальной выплаты исчисляется путем деления полной суммы премии за месяц на количество календарных дней в этом месяце и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же месяце.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца за который осуществляется премирование, на основании приказов Председателя Государственного комитета.».

2. Руководителям подведомственных учреждений:

2.1) организовать и принять личное участие в работе по информированию работников учреждения по вопросам проводимой работы по совершенствованию системы оплаты труда;

2.2) обеспечить внесение необходимых изменений в трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим приказом;

2.3) в срок до 30 июля 2018 года:

2.3.1) обеспечить приведение локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда в учреждении, либо

внесение соответствующих изменений в коллективный договор учреждения, если эти локальные нормативные акты являются его неотъемлемой частью, в соответствии с настоящим приказом, предварительно согласовав вносимые изменения с представительным органом работников учреждения (при его наличии);

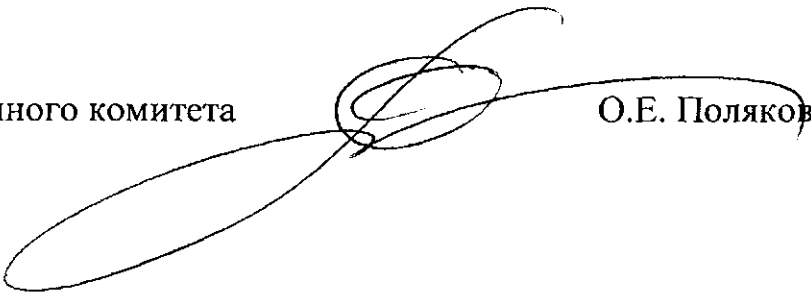
2.3.2) представить в Государственный комитет копии локальных нормативных актов о внесении изменений в соответствии с пунктом 2.3.1 настоящего приказа.

3. Начальнику отдела правового и кадрового обеспечения Государственного комитета в срок до 30 июля 2018 года внести необходимые изменения в трудовые договоры, заключенные с руководителями подведомственных учреждений, в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим приказом.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Государственного комитета



О.Е. Поляков