

ПОЛОЖЕНИЕ

«О ПРЕМИРОВАНИИ, ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, ВЫПЛАТЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ, ВЫСЛУГЕ ЛЕТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО СОСТОЯНИЯ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования, оказания материальной помощи, выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, специальный режим работы государственных гражданских служащих Управления записи актов гражданского состояния Республики Северная Осетия – Алания.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Северная Осетия – Алания «О государственной гражданской службе Республики Северная Осетия – Алания», Законом Республики Северная Осетия – Алания от 14.05.2001г. № 16 – РЗ «О денежном вознаграждении и денежном поощрении лиц, замещающих государственные должности Республики Северная Осетия – Алания, и денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия – Алания» и Законом Республики Северная Осетия – Алания от 13.02.2007г. № 5 – РЗ «О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия – Алания «О денежном вознаграждении и денежном поощрении лиц, замещающих государственные должности Республики Северная Осетия – Алания, и денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия – Алания».

1.3. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности государственных гражданских служащих Управления ЗАГС в результатах своего труда, повышении качества и эффективности аналитической и контрольной работы, укреплении исполнительской дисциплины и ответственности.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

2.1. Гражданскому служащему по итогам выполнения особо важных и сложных заданий выплачивается премия, не ограниченная максимальным размером, в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.2. Премия выплачивается за:

- успешное и своевременное выполнение особенно важных и сложных задач;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию государственных гражданских служащих;
- достижение значимых результатов государственными гражданскими служащими в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе позитивно отразившихся на результатах работы Управления ЗАГС;
- подготовку, организацию и участие в крупных, социально - значимых проектах Управления ЗАГС;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

2.3. Премия за отчетный период (месяц) составляет 15% оклада денежного содержания государственного гражданского служащего, в случае, если вышеуказанный период отработан государственным гражданским служащим не в полном объеме, премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.4. В случае образования экономии средств по фонду оплаты труда, государственным гражданским служащим Управления ЗАГС, выплачивается премия по итогам года за фактически отработанное время.

2.5. Государственные гражданские служащие, в случае нарушения своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

2.6. Причинами для невыплаты государственному гражданскому служащему премии полностью или частично являются:

- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременная и некачественная подготовка материалов и документов, неисполнение поручений, в том числе, нарушение сроков исполнения документов без уважительных причин, некачественное исполнение документов;
- несоблюдение ограничений и запретов, связанных с государственной гражданской службой;
- нарушение трудовой дисциплины и служебного распорядка.

2.7. В случае невыполнения государственным гражданским служащим должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, начальник структурного подразделения Управления ЗАГС представляет Руководителю Управления ЗАГС служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о полном или частичном лишении работника текущей премии.

2.8. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе.

2.9. Лишение государственного гражданского служащего ежемесячной премии (полное или частичное) производится на основании приказа Руководителя Управления ЗАГС с указанием конкретных причин.

2.10. В случае финансовой обусловленности Руководитель Управления ЗАГС имеет право прекратить выплату премий за выполнение особо важных и сложных заданий.

3. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1. При формировании фонда оплаты труда государственного гражданского служащего, предусматриваются средства на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух окладов денежного содержания и оказание материальной помощи в размере одного оклада денежного содержания.

3.2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на несколько частей единовременная выплата к отпуску и материальная помощь, выплачиваются один раз при предоставлении первой части отпуска.

3.3. В случае непредставления государственному гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года, единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются в конце финансового года на основании приказа Руководителя Управления ЗАГС.

4. ПООЩРЕНИЯ И НАГРАЖДЕНИЯ ЗА ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

4.1. За счет экономии по фонду оплаты труда могут выплачиваться единовременные поощрительные премии в связи с юбилейными датами, выходом на государственную пенсию за выслугу лет, при награждении Почетной грамотой и иные виды поощрений.

4.2. Назначение поощрительной премии носит разовый характер.

4.3. Выплата государственному гражданскому служащему единовременной поощрительной премии производится на основании Приказа Руководителя Управления ЗАГС.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

5.1. Государственным гражданским служащим выплачивается надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в следующих размерах:

- по высшей группе должностей гражданской службы – в размере от 150 до 200 процентов должностного оклада;

- по главной группе должностей гражданской службы – в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

- по ведущей группе должностей гражданской службы – в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

- по старшей группе должностей гражданской службы – в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада;

- по младшей группе должностей гражданской службы – в размере от 60 процентов должностного оклада.

5.2. Вышеуказанная надбавка устанавливается согласно штатного расписания, утвержденного Руководителем Управления ЗАГС за особые условия гражданской службы.

5.3. При принятии решения об установлении государственному гражданскому служащему конкретного размера ежемесячной надбавки учитываются:

- компетентность государственного гражданского служащего в принятии необходимых решений при осуществлении им должностных обязанностей, ответственность в работе, уровень дисциплины;

- качественное исполнение функциональных обязанностей государственным гражданским служащим, в том числе в особых условиях (сложность, важность, срочность и прочее);

- наличие у государственного гражданского служащего государственных и ведомственных наград, почетного звания, иных знаков отличия, полученных за личный вклад и достижения в работе.

5.4. В случае финансовой обусловленности Руководитель Управления ЗАГС имеет право вносить изменения в штатное расписание в части снижения ранее установленного размера выплаты надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы.

6. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ НАДБАВКА К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

6.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу гражданским служащим за выслугу лет на гражданской службе устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

- от одного года до пяти лет – 10 процентов;

- от пяти до десяти лет – 15 процентов;

- от десяти до пятнадцати лет – 20 процентов;

- свыше пятнадцати лет – 30 процентов.