



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

29 июля 2014г.

№ 16

г. Омск

Об отдельных вопросах оплаты труда работников Главного управления внутренней политики Омской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области

В соответствии с пунктом 12 постановления Правительства Омской области от 19 декабря 2007 года № 170-п «Об оплате труда работников органов исполнительной власти Омской области, территориальных органов органов исполнительной власти Омской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области» приказываю:

1. Утвердить Положение об условиях применения и конкретных размерах стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам Главного управления внутренней политики Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Главного организационно-кадрового управления Омской области от 12 сентября 2008 года № 5 «Об упорядочении оплаты труда работников Главного организационно-кадрового управления Омской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области».

Начальник

М.М. Каракоз

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях применения и конкретных размерах стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам Главного управления внутренней политики Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области

1. Настоящее Положение определяет условия применения и конкретные размеры стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам Главного управления внутренней политики Омской области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Омской области (далее – работники).

2. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов Главного управления внутренней политики Омской области (далее – Главное управление).

3. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам производятся ежемесячно, одновременно с остальной частью заработной платы за истекший период, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

4. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие и компенсационные выплаты:

- 1) надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы;
- 2) надбавка к должностному окладу за стаж работы;
- 3) надбавка к должностному окладу за ненормированный рабочий день;
- 4) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) надбавка к должностному окладу за почетное звание;
- 6) премия;
- 7) иные выплаты в соответствии с федеральным и областным законодательством.

5. Размер надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы (далее – надбавка за сложность) составляет 100 процентов должностного оклада.

6. Основными критериями при установлении надбавки за сложность являются:

- 1) исполнение должностных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- 2) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) повышенная ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей.

7. Работнику может быть снижен установленный размер надбавки за сложность в случаях:

- 1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей – на 10 процентов;
- 2) наличия неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора – на 50 процентов.

Факты, на основании которых осуществляется снижение размера работнику надбавки за сложность, подтверждаются объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

8. Основанием для снижения размера надбавки за сложность работникам является распоряжение Главного управления с указанием причины и конкретного размера снижения ежемесячной надбавки (в процентах).

9. Размер надбавки к должностному окладу за стаж работы составляет:

- 1) 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 8 лет;
- 2) 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 8 до 13 лет;
- 3) 20 процентов должностного оклада при стаже работы от 13 до 18 лет;
- 4) 25 процентов должностного оклада при стаже работы от 18 до 23 лет;
- 5) 30 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 23 лет.

10. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска на основании его письменного заявления один раз в календарный год производится единовременная выплата в размере должностного оклада.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата выплачивается один раз в календарный год при предоставлении любой из частей отпуска согласно письменному заявлению работника.

11. Размер надбавки к должностному окладу за почетное звание составляет:

- 1) 5 процентов должностного оклада работнику, имеющему почетное звание Омской области;
- 2) 10 процентов должностного оклада работнику, имеющему почетное звание Российской Федерации, СССР.

12. Работнику Главного управления может быть выплачена премия по результатам работы за месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов Главного управления.

На премирование работника Главного управления при утверждении фонда оплаты труда на соответствующий год предусматриваются средства в размере шести должностных окладов (50 процентов должностного оклада в расчете на месяц) по всем должностям работников Главного управления, предусмотренным штатным расписанием Главного управления.

13. Размер премии по результатам работы за месяц составляет 50 процентов должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время.

Выплата премии по результатам работы за месяц производится на основании распоряжения Главного управления по представлению начальника отдела правовой работы, государственной службы и кадров управления государственной гражданской и муниципальной службы Главного управления.

14. Размер премий по результатам работы за квартал, год устанавливается по результатам деятельности работника и его личного вклада в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничивается.

Премии по итогам работы за квартал, год могут быть выплачены одновременно всем работникам или работникам отдельных структурных подразделений, конкретным работникам.

Решение о выплате премий по результатам работы за квартал, год принимается начальником Главного управления самостоятельно или на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения Главного управления, в котором работает работник.

Премии по итогам работы за квартал, год выплачиваются на основании распоряжения Главного управления.

15. Работнику может выплачиваться премия в виде единовременного денежного поощрения в связи с юбилеем (50, 55 – для женщин; 50, 60 лет – для мужчин) в размере до двух должностных окладов.

16. За исполнение служебных заданий особой важности и сложности работнику может быть увеличен размер премии.

Увеличение размера премии работникам производится на основании распоряжения Главного управления с указанием суммы вознаграждения.

Увеличение размера премии работникам осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов Главного управления.

17. Выплата премий по результатам работы за месяц, квартал, год производится одновременно с остальной частью заработной платы за истекший период.

18. Работнику не начисляется премия по результатам работы полностью или частично в случаях:

- 1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- 2) наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50 процентов;

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 процентов.

Факты, на основании которых осуществляется лишение работника премии полностью или частично, подтверждаются объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

19. Основанием для частичного или полного лишения премии работника является распоряжение Главного управления с указанием причины и конкретного размера лишения премии (в процентах).

20. Работникам оказывается материальная помощь.

21. Работнику выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в течение одного календарного года на основании его письменного заявления.

Материальная помощь может выплачиваться сверх двух должностных окладов в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств, лечения работника или членов его семьи, рождением детей, смертью супруга (супруги) или близких родственников работника и в иных подобных случаях по решению начальника Главного управления.
