



У К Р А Ї Н А

ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА

Н А К А З

09.10.2018

м. Чернігів

№ 308

*Про внесення змін до Положення
про систему преміювання
працівників Управління капітального
будівництва Чернігівської
облдержадміністрації*

Відповідно до законів України «Про державну службу», «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів», наказу Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646 «Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)», **наказую:**

1. Внести зміни до Положення про систему преміювання державних службовців та працівників, які виконують функції з обслуговування Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації (далі – Положення), затвердженого наказом начальника Управління від 27.09.2017 № 159:

1.1 Пункт 2 розділу II викласти у новій редакції: «2. Розмір місячної або квартальної премії державних службовців та працівників Управління встановлюється у відсотках до посадового окладу та залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи Управління з урахуванням таких критеріїв:

- ініціативність у роботі;
- терміновість виконання завдань;
- високопродуктивна праця, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості в досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників за доручену роботу або поставлені завдання;
- виконання додаткового обсягу завдань (участь у впровадженні змін у локальних документах Управління відповідно законодавства України, роботі комісій, робочих груп тощо);
- максимально ефективне вирішення завдань визначених Положенням про структурний підрозділ у якому він працює, його посадовою інструкцією, а

також дорученнями керівництва Управління та/або безпосереднього керівника працівника, що мають успішний кінцевий результат;

- швидке сприймання нових завдань та чіткість визначення факторів для досягнення результатів;

- висока працездатність, та активність у підвищенні вимог до особистого внеску в загальний результат роботи Управління»;

1.2 Пункт 7 розділу II викласти у новій редакції: «7. Базовим відсотком при визначенні розміру премії працівникам Управління вважати 100% посадового окладу», у зв'язку з чим п.7 розділу II вважати п.8 розділу II, а п. 8 розділу II вважати п.9 розділу II.

2. Керівникам структурних підрозділів враховувати вищезазначені зміни в Положенні при наданні пропозицій працівникам при встановленні відсотку премії.

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Начальник



Б.НЕЧЕПА