

#### У К Р А Ї Н А

#### чернігівська обласна державна адміністрація

#### УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА

**Н А К А З**

20.03.2019 м. Чернігів № 81

*Про затвердження Положення*

*про систему преміювання*

*державних службовців Управління*

Відповідно до [Закону України](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19) «Про державну службу», Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів» (із змінами внесеними постановою Кабінету міністрів України від 06 лютого 2019 року №102 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році»), 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)» (із змінами внесеними Наказом Міністерства соціальної політики від 03.11.2017 №1733), з метою впорядкування та вдосконалення умов оплати праці державних службовців Управління, **наказую:**

1. Затвердити Положення про систему преміювання державних службовців Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації (додається).

2. Вважати таким, що втратив чинність наказ Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації від 27.09.2017 № 159 «Про затвердження Положення про систему преміювання».

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

В.о. начальника Н.КОВАЛЬЧУК

Додаток № 2

до колективного договору

Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**Голова первинної профспілковоїорганізації Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.Козлянченко«\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 | **ЗАТВЕРДЖУЮ**В.о. начальникаУправління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Ковальчук«\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019  |

**ПОЛОЖЕННЯ**
**про систему преміювання**

**державних службовців**

**Управління капітального будівництва**

**Чернігівської обласної державної адміністрації**

**Чернігів**

**2019**

**І. Загальні положення**

1. Це положення розроблено відповідно до [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19) "Про державну службу" і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій державним службовцям Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації (далі – Управління), які займають посади державної служби категорій "Б" і "В".

2. Преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання.

3. Державним службовцям можуть встановлюватись такі види премій:

1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;

2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу.

Вид преміювання, передбаченого [підпунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#n19) цього пункту, визначає начальник Управління капітального будівництва Чернігівської обласної державної адміністрації (далі – начальник) залежно від особливостей виконання функцій і завдань Управління.

4. Розмір премії державного службовця встановлюється начальником шляхом видання відповідного наказу.

5. Загальний розмір премій, передбачених [підпунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#n19) пункту 3 цього розділу, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

6. Фонд преміювання державного органу встановлюється в розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

**ІІ. Порядок визначення розміру премії**

1. Розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи Управління з урахуванням таких критеріїв:

1) ініціативність у роботі;

2) якість виконання завдань, визначених положенням про Управління, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями начальника Управління та безпосереднього керівника державного службовця;

3) терміновість виконання завдань;

4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо).

2. Преміювання державного службовця за результатами щорічного оцінювання службової діяльності проводиться у разі отримання ним відмінної оцінки за результатами щорічного оцінювання.

Розмір премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності встановлюється в однакових відсотках до посадового окладу для державних службовців Управління, які отримали відмінну оцінку за результатами щорічного оцінювання в поточному році.

3. За періоди відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати, місячна або квартальна премія державним службовцям не нараховується.

**ІІІ. Порядок нарахування та виплати премій**

1. Відділ фінансового забезпечення Управління щомісяця або щокварталу розраховує фонд преміювання Управління в розрізі кожного самостійного структурного підрозділу залежно від їхньої штатної чисельності та доводить зазначену інформацію до відома їхніх керівників.

2. Керівники самостійних структурних підрозділів Управління або особи, які їх замінюють, на основі розрахунків, наданих відділом фінансового забезпечення, готують обґрунтоване подання щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії кожному державному службовцю з урахуванням пропозицій безпосередніх керівників державних службовців.

3. Фонд преміювання за результатами щорічного оцінювання службової діяльності визначається Управлінням самостійно в межах фонду преміювання.

4. Місячна премія державним службовцям державного органу виплачується не пізніше від терміну виплати заробітної плати за місяць, у якому нараховано премію, квартальна премія - не пізніше від терміну виплати заробітної плати за останній місяць кварталу, за який проводиться преміювання.

Премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності виплачується не пізніше від терміну виплати заробітної плати за місяць, у якому затверджено висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності, але не пізніше грудня місяця року, у якому провадиться оцінювання службової діяльності.

Заступник начальника відділу

з питань управління персоналом

та організаційної роботи І.КРАВЧЕНКО