

УПРАВЛЕНИЕ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО СОСТОЯНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА (АГЕНТСТВО)

ПРИКАЗ

12 апреля 2019 года № 32

г. Кызыл

О внесении изменений в приказ от 3 декабря 2018 № 110 и Положение о премировании государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)

По результатам рассмотрения Экспертного заключения от 14.03.2019 г. Управления Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Тыва на приказ от 03.12.18 № 110 «Об утверждении Положения о премировании государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)» (далее – Положение), ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ от 03.12.18 № 110 «Об утверждении Положения о премировании государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)» (далее – приказ) следующие изменения:

1) в преамбуле приказа слова «№ 608 от 29.12.2018.» заменить на слова «№ 555 от 07.11.2018 г.»;

2) в Положении:

а) подпункт 3.1. пункта 3 Положения изложить в следующей редакции:

«соблюдение Конституцию Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Конституции Республики Тыва, законов и иных нормативных правовых актов Республики Тыва и обеспечивать их исполнение;»;

б) в подпункте 7.2, 8.1 и пункте 10 слова «отделов ЗАГС» заменить на «органов ЗАГС»;

в) в подпункте 5.5 пункта 5 цифры «8.1, 8.2, 8.3» заменить на цифры «8¹, 8², 8³»;

г) абзац первый пункта 10 изложить в следующей редакции:

«Фактический размер премии складывается на основании критериев, сформулированных в пункте 3 и подпункте 7.1 настоящего Положения.»;

д) пункт 11 исключить;

е) пункт 12 считать соответственно пунктом 11.

2. Приказ от 03.12.18 № 110 «Об утверждении Положения о премировании государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)» в редакции настоящего приказа направить на проведение правовой экспертизы Управлением Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Тыва.

Начальник Управления

Т.Н. Москаленко

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО
СОСТОЯНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА (АГЕНТСТВО)**

ПРИКАЗ

3 декабря 2018 года № 110

г. КЫЗЫЛ

**Об утверждении Положения о премировании
государственных гражданских служащих
Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников
Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)
(в ред. приказа № 32 от 12.04.2019)**

Руководствуясь Положением об Управлении ЗАГС Республики Тыва (Агентстве), утвержденным постановлением Правительства Республики Тыва от 01.06.2007 г. № 641 (в редакции постановления Правительства Республики Тыва № 555 от 07.11.2018 г.), ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о премировании государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства).

2. Признать утратившими силу приказы Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) от 31.12.2008 г. № 57 «Об утверждении Положения о премировании государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Республики Тыва и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)», от 22.11.2011 г. № 57 «О внесении изменений в «Положение о премировании государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Республики Тыва и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)», от 12.12.2017 г. № 136 «О внесении изменений в «Положение о премировании государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Республики Тыва и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства)».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления

Т.Н. Москаленко

Утверждено приказом
Управления ЗАГС
Республики Тыва (Агентства)
от 03.12.2018. № 110

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании государственных гражданских служащих
Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления
ЗАГС Республики Тыва (Агентства)
(в ред. приказа № 32 от 12.04.2019)

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования государственных гражданских служащих Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) и иных работников Управления ЗАГС Республики Тыва (Агентства) (далее - Управление), за исключением начальника Управления, назначаемого и освобождаемого от должности Главой Республики Тыва (далее - государственные служащие).

2. Премия государственным служащим и иным работникам выплачивается за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, достижение индикативных показателей, закрепленных за Управлением, а также уровень реализации государственных программ Республики Тыва.

3. Под успешным и добросовестным исполнением должностных обязанностей государственными служащими понимается:

3.1. соблюдение Конституцию Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Конституции Республики Тыва, законов и иных нормативных правовых актов Республики Тыва и обеспечивать их исполнение;

3.2. надлежащее исполнение распоряжений, приказов, поручений, заданий вышестоящих в порядке подчинённости руководителей;

3.3. надлежащее исполнение государственным служащими на высоком профессиональном уровне должностных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом;

3.4. своевременное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3.5. своевременное и качественное исполнение государственных функций и предоставление государственных услуг Управлением;

3.6. соблюдение установленного служебного распорядка, порядка работы со служебной информацией;

3.7. разработка (участие в разработке) и реализация (участие в реализации) государственных программ Республики Тыва;

3.8. разработка (участие в разработке) законопроектов, проектов постановлений и распоряжений Главы Республики Тыва и Правительства Республики Тыва;

3.9. выступление на форумах, тренингах и обучающих семинарах, консультирование с выездом на места;

3.10. участие в подготовке и проведении мероприятий;

3.11. отсутствие обоснованных жалоб на деятельность государственных служащих.

4. Размер премии определяется в соответствии с личным вкладом государственного служащего в общие результаты работы. В качестве расчетного периода для премирования государственных служащих принимается отработанное время, равное кварталу. Лицам, отработавшим неполный расчетный период, премия выплачивается за фактически отработанное время. При изменении размеров должностных окладов в случае замещения разных должностей в течение расчетного периода, выплата премии производится из среднемесячного должностного оклада.

5. Премия не выплачивается в случае:

5.1. наличия дисциплинарного взыскания: предупреждение о неполном должностном соответствии;

5.2. решения аттестационной комиссии о несоответствии государственного служащего замещаемой должности государственной службы;

5.3. увольнения за нарушения служебной дисциплины;

5.4. увольнения государственного служащего по инициативе представителя нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 37 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями), за исключением подпункта «а» пункта 1, пунктов 8, 8¹, 8² и 8³ части 1 указанной статьи;

5.5. прекращения государственным служащим служебной деятельности по обстоятельствам, указанным в пунктах 1 и 5 части 2 статьи 39 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с последующими изменениями).

6. Выплата премий производится из средств фонда оплаты труда, установленного на соответствующий год, и имеющейся экономии указанного фонда, на основании приказа Управления.

7. За выполнение заданий особой важности и сложности выплачиваются единовременные премии, которые максимальными размерами не ограничиваются.

7.1. К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- конвертация (преобразование) записей актов гражданского состояния в форму электронных документов, информация из которых ранее была переведена полностью или частично в электронную форму;

- конвертация (преобразование) записей актов гражданского состояния, в форму электронных документов, информация из которых ранее не переводилась в электронную форму;

- реализация проектов, направленных на достижение целей, определенных Стратегией социально-экономического развития Республики Тыва на долгосрочную перспективу до 2030 года;

- реализация на высоком профессиональном уровне приоритетных стратегических программ развития соответствующей сферы государственного управления;

- достижение высоких конечных результатов Управления в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета Республики Тыва или увеличение доходной части бюджета Республики Тыва, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Республики Тыва, а также принятие судебного решения в пользу Управления;
- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития Республики Тыва проектов нормативных правовых актов, целевых программ, направленных на повышение эффективности государственного управления;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий федерального либо республиканского значения или масштаба;
- реализация мероприятий государственных программ путем внедрения механизмов проектного управления с достижением целевых показателей государственных программ по итогам года;
- добросовестное выполнение обязанностей наставника;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Республики Тыва, результативную деятельность Управления и повышение эффективности государственного управления.

7.2. В отношении государственных служащих представления о единовременной премии вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений и территориальных органов ЗАГС Управления, согласованные с заместителем начальника Управления – начальником отдела обработки, хранения актов гражданского состояния и информационного обеспечения (далее – заместитель начальника Управления). В отношении государственных служащих, подчиняющихся непосредственно начальнику Управления, размер премии определяется начальником Управления.

8. При наличии экономии ассигнований, предусмотренных в сметах расходов на содержание Управления в конце года, выплачивается премия по итогам года, размер которой определяется исходя из результатов деятельности государственного служащего и максимальными размерами не ограничивается. Базовый размер премии по итогам года определяется начальником Управления.

8.1. Представления о премии по итогам года с указанием конкретного размера премии в процентах в отношении государственных служащих вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений и территориальных органов ЗАГС Управления, согласованные с заместителем начальника Управления. В отношении государственных служащих, подчиняющихся непосредственно начальнику Управления, размер премии определяется начальником Управления.

8.2. Размер премии устанавливается в пределах от 0% до 100%, в случае снижения размера премии в представлении о премии по итогам года указывается причина снижения размера премии.

8.3. Государственному служащему, переведенному (назначенному) из другого органа государственной власти Республики Тыва и (или) отработавшему неполный календарный год, выплата премии по итогам года осуществляется пропорционально отработанному времени (из расчета фактически отработанных рабочих дней в

текущем календарном году на государственной гражданской службе Республики Тыва в Управлении).

8.4. Периоды нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске без сохранения денежного содержания, по временной нетрудоспособности, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в расчетный период не включаются.

9. Фактический размер премии рассчитывается в следующих размерах:

9.1. в размере не менее 1 месячного денежного содержания;

9.2. в размере не менее 0,5 месячного денежного содержания;

9.3. в размере не менее 0,3 месячного денежного содержания;

9.4. в размере не менее 1 должностного оклада.

10. Фактический размер премии складывается на основании критериев, сформулированных в пункте 3 и подпункте 7.1 настоящего Положения.

В отношении государственных служащих они вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений и территориальных органов ЗАГС Управления.

В отношении руководителей структурных подразделений и территориальных органов ЗАГС Управления предложения вносятся заместителем начальника Управления.

В отношении государственных служащих, подчиняющихся непосредственно начальнику Управления, коэффициент личного трудового вклада определяется начальником Управления.

11. Подготовка проекта приказа о премировании осуществляется заместителем начальника отдела правового и кадрового обеспечения Управления, ответственным за ведение кадровой работы, и направляется начальнику Управления с приложением всех представленных документов

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИКАЗ

от 21 сентября 2017 года N 472

Об утверждении Положения о порядке выплаты премий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим, а также работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата

Министерства экономического развития Российской Федерации

В целях стимулирования профессиональной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, а также работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации, в соответствии

со [статьей 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"](#) , [Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих"](#) и [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. N 176 "Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы"](#)

Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 31, ст.3215; 2006, N 6, ст.636; 2007, N 10, ст.1151; N 16, ст.1828; N 49, ст.6070; 2008, N 13, ст.1186; N 30, ст.3616; N 52, ст.6235; 2009, N 29, ст.3597, 3624; N 48, ст.5719; N 51, ст.6150, 6159; 2010, N 5, ст.459; N 7, ст.704; N 49, ст.6413; N 51, ст.6810; 2011, N 1, ст.31; N 27, ст.3866; N 29, ст.4295; N 48, ст.6730; N 49, ст.7333; N 50, ст.7337; 2012, N 48, ст.6744; N 50, ст.6954; N 52, ст.7571; N 53, ст.7620, 7652; 2013, N 14, ст.1665; N 19, ст.2326, 2329; N 23, ст.2874; N 27, ст.3441, 3462, 3477; N 43, ст.5454; N 48, ст.6165; N 49, ст.6351; N 52, ст.6961; 2014, N 14, ст.1545; N 49, ст.6905; N 52, ст.7542; 2015, N 1, ст.62, 63; N 14, ст.2008; N 24, ст.3374; N 29, ст.4388; N 41, ст.5639; 2016, N 1, ст.15, 38; N 22, ст.3091; N 23, ст.3300; N 27, ст.4157, 4209; 2017, N 1, ст.46; N 15, ст.2139; N 27, ст.3930; N 31, ст.4741, 4824.

Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 31, ст.3459; N 38, ст.3975; 2007, N 1, ст.209; N 13, ст.1530; N 14, ст.1664; N 20, ст.2390; N 23, ст.2752; N 32, ст.4124; N 40, ст.4712; N 43, ст.5168; N 50, ст.6255; N 52, ст.6424; 2008, N 9, ст.825; N 13, ст.1257; N 17, ст.1818; N 20, ст.2294; N 21, ст.2430; N 22, ст.2537; N 25, ст.2961; N 31, ст.3701; N 39, ст.4422; N 49, ст.5763; N 52, ст.6363; 2009, N 16, ст.1901; N 20, ст.2445; N 34, ст.4171; N 36, ст.4312; N 52, ст.6534; 2010, N 3, ст.276; N 4, ст.371; N 12, ст.1314; N 15, ст.1777; N 16, ст.1874; 2011, N 5, ст.711; N 48, ст.6878; 2012, N 4, ст.471; N 8, ст.992; N 15, ст.1731; N 19, ст.2325; N 27, ст.3681; N 29, ст.4071; N 32, ст.4490; N 35, ст.4783, 4787; N 44, ст.5995; N 47, ст.6460; N 50, ст.7013; N 51, ст.7169; 2013, N 3, ст.177; N 19, ст.2376; N 22, ст.2787; N 42, ст.5342; N 49, ст.6397, 6400; 2014, N 18, ст.2135; N 26, ст.3513; N 30, ст.4281, 4285; N 31, ст.4401; N 37, ст.4938; N 44, ст.6045, 6046; 2015, N 1, ст.193; N 11, ст.1585; N 28, ст.4216; 2016, N 12, ст.1642; N 16, ст.2202; N 31, ст.4986; N 35, ст.5302; 2017, N 4, ст.636; N 5, ст.777; N 34, ст.5265; N 35, ст.5333.

Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 14, ст.1689; N 44, ст.5375; 2008, N 14, ст.1418; N 40, ст.4541; 2009, N 14, ст.1654; 2011, N 2, ст.347; N 51, ст.7526; 2012, N 21, ст.2647; 2013, N 42, ст.5370; 2014, N 43, ст.5899.

приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке выплаты премий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим, а также работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации.

2. Признать утратившим силу [приказ Минэкономразвития России от 18 августа 2009 г. N 335 "Об утверждении Положения о порядке выплаты премий, поощрений и материальной помощи работникам центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации"](#) (зарегистрирован в Минюсте России 29 сентября 2009 г., регистрационный N 14907).

Министр
М.С.Орешкин

Зарегистрировано
в Министерстве юстиции
Российской Федерации
28 ноября 2017 года,
регистрационный N 49031

Положение о порядке выплаты премий,
единовременной выплаты при предоставлении
ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной
помощи и единовременного поощрения
федеральным государственным гражданским
служащим, а также работникам, замещающим

должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"](#) , [Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих"](#) , [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. N 176 "Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы"](#) и устанавливает порядок выплаты премий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим, а также работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации (далее соответственно - гражданские служащие, работники).

Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 31, ст.3215; 2006, N 6, ст.636; 2007, N 10, ст.1151; N 16, ст.1828; N 49, ст.6070; 2008, N 13, ст.1186; N 30, ст.3616; N 52, ст.6235; 2009, N 29, ст.3597, 3624; N 48, ст.5719; N 51, ст.6150, 6159; 2010, N 5, ст.459; N 7, ст.704; N 49, ст.6413; N 51, ст.6810; 2011, N 1, ст.31; N 27, ст.3866; N 29, ст.4295; N 48, ст.6730; N 49, ст.7333; N 50, ст.7337; 2012, N 48, ст.6744; N 50, ст.6954; N 52, ст.7571; N 53, ст.7620, 7652; 2013, N 14, ст.1665; N 19, ст.2326, 2329; N 23, ст.2874; N 27, ст.3441, 3462, 3477; N 43, ст.5454; N 48, ст.6165; N 49, ст.6351; N 52, ст.6961; 2014, N 14, ст.1545; N 49, ст.6905; N 52, ст.7542; 2015, N 1, ст.62, 63; N 14, ст.2008; N 24, ст.3374; N 29, ст.4388; N 41, ст.5639; 2016, N 1, ст.15, 38; N 22, ст.3091; N 23, ст.3300; N 27, ст.4157, 4209; 2017, N 1, ст.46; N 15, ст.2139; N 27, ст.3930; N 31, ст.4741, 4824.

Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 31, ст.3459; N 38, ст.3975; 2007, N 1, ст.209; N 13, ст.1530; N 14, ст.1664; N 20, ст.2390; N 23, ст.2752; N 32, ст.4124; N 40, ст.4712; N 43, ст.5168; N 50, ст.6255; N 52, ст.6424; 2008, N 9, ст.825; N 13, ст.1257; N 17, ст.1818; N 20, ст.2294; N 21, ст.2430; N 22, ст.2537; N 25, ст.2961; N 31, ст.3701; N 39, ст.4422; N 49, ст.5763; N 52, ст.6363; 2009, N 16, ст.1901; N 20, ст.2445; N 34, ст.4171; N 36, ст.4312; N 52, ст.6534; 2010, N 3, ст.276; N 4, ст.371; N 12, ст.1314; N 15, ст.1777; N 16, ст.1874; 2011, N 5, ст.711; N 48, ст.6878; 2012, N 4, ст.471; N 8, ст.992; N 15, ст.1731; N 19, ст.2325; N 27, ст.3681; N 29, ст.4071; N 32, ст.4490; N 35, ст.4783, 4787; N 44, ст.5995; N 47, ст.6460; N 50, ст.7013; N 51, ст.7169; 2013, N 3, ст.177; N 19, ст.2376; N 22, ст.2787; N 42, ст.5342; N 49, ст.6397, 6400; 2014, N 18, ст.2135; N 26, ст.3513; N 30, ст.4281, 4285; N 31, ст.4401; N 37, ст.4938; N 44, ст.6045, 6046; 2015, N 1, ст.193; N 11, ст.1585; N 28, ст.4216; 2016, N 12, ст.1642; N 16, ст.2202; N 31, ст.4986; N 35, ст.5302; 2017, N 4, ст.636; N 5, ст.777; N 34, ст.5265; N 35, ст.5333.

Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 14, ст.1689; N 44, ст.5375; 2008, N 14, ст.1418; N 40, ст.4541; 2009, N 14, ст.1654; 2011, N 2, ст.347; N 51, ст.7526; 2012, N 21, ст.2647; 2013, N 42, ст.5370; 2014, N 43, ст.5899.

2. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению, производятся в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных Министерству экономического развития Российской Федерации (далее - Министерство) на соответствующий финансовый год.

II. Порядок выплаты премий

3. Выплата премий гражданским служащим производится за выполнение особо важных и сложных заданий (работникам - по результатам работы) в целях их поощрения за результаты профессиональной служебной деятельности (работы) и исполнение должностных регламентов (трудовых договоров), в том числе в рамках реализации приоритетных и ведомственных проектов (программ), а также повышения эффективности деятельности гражданских служащих и работников и уровня ответственности и за выполнение возложенных на Министерство задач и функций.

4. В качестве расчетного периода для премирования гражданских служащих и работников применяется месяц, квартал и год. Премирование гражданских служащих и работников может производиться и в иные сроки, которые устанавливаются Министром экономического развития Российской Федерации (далее - Министр).

5. Премирование гражданских служащих и работников Министерства производится по решению Министра и на основании приказа Министерства.

6. Выплата премий за выполнение особо важных и сложных заданий (по результатам работы) производится конкретному гражданскому служащему (работнику) исходя из результатов его деятельности и максимальными размерами не ограничивается.

7. При определении размера премии учитываются:

- а) успешное выполнение особо важных и сложных заданий;
- б) качественное исполнение должностных регламентов (трудовых договоров) и поручений руководства с учетом обеспечения задач и функций Министерства;
- в) участие в подготовке и организации крупных, социально значимых проектов (программ) в установленной сфере деятельности;
- г) оперативность и профессионализм гражданского служащего и работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- д) соблюдение служебной (трудовой) дисциплины и служебного (трудового) распорядка Министерства.

8. Для выплаты премии за квартал (год) Финансовый департамент рассчитывает размер премиального фонда за расчетный период по Министерству и по каждому структурному подразделению Министерства исходя из его фактической численности (без учета должности руководителя) и средней суммы премиального фонда на одну штатную единицу, сложившейся в целом по Министерству.

9. Премияльные фонды, утвержденные Министром, доводятся Финансовым департаментом до соответствующих структурных подразделений Министерства.

10. Руководители структурных подразделений Министерства издают распоряжение, в котором указывают индивидуальный размер премии каждого гражданского служащего и работника, и после согласования с курирующим заместителем Министра направляют его в Финансовый департамент.

11. Гражданские служащие и работники, поступившие на государственную гражданскую службу (принятые на работу) в Министерство в течение расчетного периода, оформившие отпуск по уходу за ребенком или уволенные в этот период в связи с сокращением должностей государственной гражданской службы в Министерстве (сокращением штата), с выходом на государственную пенсию за выслугу лет (пенсию), переводом, призывом на военную службу и в случаях увольнения по инициативе гражданского служащего и работника, премируются по решению руководителя структурного подразделения Министерства на общих основаниях в порядке, установленном настоящим Положением.

12. Фонд премирования, выделенный структурному подразделению Министерства на соответствующий расчетный период, может быть использован на премирование как в полном объеме, так и частично. Неиспользованная часть фонда премирования сохраняется за структурным подразделением Министерства и учитывается в последующих расчетных периодах премирования.

Неиспользованный фонд премирования структурного подразделения Министерства по состоянию на 10 декабря текущего года перераспределяется решением Министра.

13. Размеры премий заместителей Министра, помощников и советников Министра, руководителей структурных подразделений Министерства определяются Министром исходя из подведения итогов работы Министерства по соответствующему направлению деятельности.

Премирование руководителей структурных подразделений Министерства производится по представлению курирующих заместителей Министра.

Премирование заместителей Министра, помощников и советников Министра, руководителей структурных подразделений Министерства оформляется приказом Министерства.

14. По решению Министра может производиться выплата премии гражданским служащим и работникам за месяц в фиксированном размере, установленном Министром, без доведения премиальных фондов структурным подразделениям Министерства, с учетом фактически отработанного времени по замещаемой должности.

15. По решению Министра может производиться выплата премии гражданским служащим и работникам, участникам реализации приоритетных проектов (программ) на основании расчетов структурного подразделения Министерства, обеспечивающего реализацию проектной деятельности Министерства.

При определении размера премии гражданским служащим и работникам, являющимся участниками приоритетных проектов (программ), учитываются фактический уровень занятости гражданских служащих и работников в проекте (программе) и результаты оценки ключевых показателей эффективности их проектной деятельности.

16. Вопрос о выплате премии гражданским служащим и работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, а также взыскания за несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, решается Министром.

III. Порядок единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты материальной помощи

17. При предоставлении гражданским служащим и работникам ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания и двух должностных окладов соответственно.

18. При предоставлении отпуска по частям указанная единовременная выплата производится при оформлении первой части ежегодного оплачиваемого отпуска.

19. В конце календарного года гражданским служащим и работникам выплачивается материальная помощь в размере одного месячного оклада денежного содержания и одного должностного оклада соответственно.

Гражданским служащим и работникам, проработавшим в Министерстве неполный календарный год, выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени за каждый полный месяц работы в календарном году.

20. Гражданским служащим и работникам производится выплата дополнительной материальной помощи:

- при вступлении в брак - в размере 10000 рублей;

- при рождении ребенка - в размере 20000 рублей;

- в случае смерти матери, отца, мужа, жены, детей - в размере 15000 рублей.

21. При рождении ребенка материальная помощь выплачивается одному из супругов, проходящих государственную гражданскую службу (работающих) в Министерстве, на основании заявления гражданского служащего (работника) и при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка.

22. В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей гражданского служащего или работника материальная помощь выплачивается на основании заявления гражданского служащего или работника при представлении копии свидетельства о смерти умершего и документов, подтверждающих родство с умершим.

23. В случае смерти гражданского служащего или работника материальная помощь выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, оплачивающему похороны, в размере 40000 рублей. Выплата производится по заявлению одного из указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти гражданского служащего (работника).

24. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному гражданскому служащему или работнику, максимальными размерами не ограничивается.

IV. Порядок выплаты единовременного поощрения

25. Гражданским служащим и работникам за безупречную и эффективную гражданскую службу (работу) в пределах фонда оплаты труда производится выплата единовременного поощрения в следующих случаях и размерах:

- при объявлении Благодарности Министра экономического развития Российской Федерации гражданским служащим - в размере одного месячного оклада денежного содержания, работникам - в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства экономического развития Российской Федерации гражданским служащим - в размере двух месячных окладов денежного содержания, работникам - в размере одного должностного оклада;
- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет (пенсию) - в размере одного месячного оклада денежного содержания или по решению Министра в ином размере.

26. Решение о выплате единовременного поощрения при увольнении в связи с выходом гражданского служащего на государственную пенсию за выслугу лет оформляется приказом Министерства по представлению руководителя структурного подразделения Министерства.

Решение о выплате единовременного поощрения заместителям Министра, помощникам и советникам Министра, руководителям структурных подразделений Министерства при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет принимается Министром.

Подробнее о требованиях законодательства к системе оплаты труда читайте в материале [«Ст. 135 ТК РФ: вопросы и ответы»](#).

Правила начисления премий работодатель устанавливает самостоятельно, фиксируя их в своем внутреннем документе. Таким документом может стать положение о премировании, коллективный договор или [положение об оплате за труд](#). Возможно также отражение таких правил в индивидуальном для работника документе – [трудовом договоре](#).



У одного и того же работодателя может быть несколько видов начисляемых премий. И к каждому из этих видов может применяться свой способ расчета конкретной величины премиальных выплат. Например, возможно установление размера премии:

- в фиксированной сумме, которая полагается к выплате работнику вне зависимости от результатов его труда и фактически отработанного за период премирования времени;
- в процентах от фактически начисленной за период заработной платы;
- расчетным путем по описанному в правилах начисления алгоритму, учитывающему данные оценки нескольких показателей премирования с привязкой этих показателей к баллам и стоимостному выражению баллов.

Наиболее эффективным, как и наиболее трудоемким, будет последний из перечисленных способов. Он позволяет наиболее полно и достаточно реально связать результаты труда работника за период с размером стимулирующей доплаты, на которую он вправе претендовать.

О том, что должно быть отражено в положении о премировании, базирующемся на системе показателей оценки, читайте в статье [«Положение о стимулирующих выплатах с критериями эффективности»](#).

Может ли премия быть больше оклада и каков ее максимальный размер

Действующее законодательство никак не ограничивает размер доплат стимулирующего характера. Поэтому размер премий может быть любым, составив при этом и сумму, превышающую оклад работника.

Ограничения в части размера премии имеют место для руководителей, их замов и главбухов госучреждений федерального, регионального и муниципального уровней. Такие ограничения устанавливаются в соответствии с правилами ст. 145 ТК РФ. ТК РФ требует соблюдения максимально допустимого предела соотношения средней зарплаты руководящего состава и обычных работников, которое устанавливается:

- на федеральном уровне – актами Правительства РФ;
- региональном уровне – актами субъектов РФ;
- муниципальном уровне – актами местных органов управления.

Для федерального уровня в части такого соотношения следует ориентироваться на постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583, которое распространяется на работников бюджетных, казенных и автономных учреждений (постановление Правительства РФ от 10.12.2016 № 1339). Региональные и муниципальные власти при установлении предельного соотношения зарплаты руководства и работников должны ориентироваться на федеральный максимум, равный 8. То есть зарплата руководителя, любого его заместителя или главного бухгалтера не может быть больше средней зарплаты работников, умноженной на 8. Исключение сделано для председателей госвнебюджетных фондов: их средняя зарплата может превышать среднюю зарплату подчиненных максимум в 10 раз (постановление Правительства РФ от 29.11.2016 № 1259).

О том, в каких ситуациях выплата премии руководителю станет незаконной, читайте в материале [«Необоснованное начисление и выплата премии»](#).

Итоги

Алгоритм начисления премии, являющийся одним из элементов правил премирования, работодатель устанавливает в своем внутреннем нормативном документе, посвященном премированию. Величина премии, выплачиваемой сотруднику, законодательно не ограничена и может превышать размер его оклада. Премия, выплачиваемая руководителю госучреждения, имеет ограничение в виде максимально допустимого предела соотношения зарплаты руководителя и обычных работников.

Довод заявителя о том, что Федеральный закон и Указ Президента Российской Федерации "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих" не предусматривают возможность уменьшения ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы в связи со снижением государственным гражданским служащим результативности служебной деятельности, основанием для признания оспариваемого предписания недействующим служить не может, поскольку, как выше отмечено, данные нормативные правовые акты порядок выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы не регламентируют. В зависимости от результатов профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего размер этой надбавки, являющейся не только средством материального обеспечения гражданского служащего, но и средством стимулирования его профессиональной служебной деятельности, может быть изменен (увеличен или уменьшен) в пределах, предусмотренных для соответствующей группы должностей, в целях материального стимулирования квалифицированной, компетентной, ответственной и инициативной работы государственных гражданских служащих. Такое изменение размера ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы каким-либо нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу, не противоречит.

В зависимости от результатов профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего размер этой надбавки, являющейся не только средством материального обеспечения гражданского служащего, но и средством стимулирования его профессиональной служебной деятельности, может быть изменен (увеличен или уменьшен) в пределах, предусмотренных для соответствующей группы должностей, в целях материального стимулирования квалифицированной, компетентной, ответственной и инициативной работы государственных гражданских служащих.

Классификация	Тип и характеристика
Оценка показателей итогов	<ul style="list-style-type: none"> · Личная премия выплачивается отдельно работнику за определенную работу или достижения · Коллективная премия начисляется всему отделу, цеху, команде за их общую работу или достижения
По форме выплат	<ul style="list-style-type: none"> · Финансовая премия выплачивается в денежном эквиваленте · Товарная премия выплачивается по типу ценного подарка
По способу начислений	<ul style="list-style-type: none"> · Начисляется абсолютная премия в твердом объеме · Относительная премия начисляется при учете личных процентов и набавок

По целевому назначению	<ul style="list-style-type: none"> · Премия единого характера выплачивается при работе или достижении при высоких итогов в работе · Премия специального вида начисляется за выполнение специальных задач
Частота перечислений	<ul style="list-style-type: none"> · Премия систематического характера начисляется регулярно · Премия единого характера выплачивается один раз
По показателям премии	<ul style="list-style-type: none"> · Премия производственная начисляется по системе: за квартал, за год, полгода и т.п. такие премии выплачиваются работникам, как благодарность за добросовестную работу и выполнение рабочих обязанностей · Поощрительная премия не имеет никаких отношений к рабочим обязанностям работника. Такая премия может выплачиваться: <ul style="list-style-type: none"> 1- за выслугу лет 2- на юбилей или другая праздничная дата <p>Завершение очередного рабочего года</p>

Размер премии

Бюджетные компании определяют объемы премий в пределах выделенных бюджетных учреждений. Размер премии всех других компаний ограничивается только соответственными внутренними бланками (положение о премии, коллективный договор).

Размер премии может быть установлен в твердой финансовой сумме или в типе определенного процента от должностного оклада сотрудника.

Более удобным считается процентное определение объема премии или его максимального и минимального предела. Так как в таком случае не требуется постоянного внесения в Положение о премировании изменений, связанных с индексом объема премии. Кроме этого, процентное определение объема премии позволяет дифференцировать поощрения сотрудников в зависимости от занимаемой ими должности и сумме рабочего оклада.

Как правило, при достижении намеченных итогов премии служащим и специалистам начисляются в процентах к рабочему окладу или в абсолютной сумме, а сотрудникам – в процентном отношении к тарифной ставке (сдельный заработок) или в конкретной сумме.

Можно также ввести дополнительные группы определения объема премии. В частности, объем премии может быть увеличена в зависимости от длины стажа работы в компании.

Если сотрудник проработал неполный месяц (квартал) или прекратил рабочие отношения с руководителем по уважительным причинам, в этих случаях выплата премии, как правило, производится за фактически отработанный период в учетном времени.

Объем выплачиваемого вознаграждения по результатам работы за год может зависеть от длительности стажа непрерывной работы в этой фирме. Также объем вознаграждения по результатам работы за год может быть установлен в размере тарифной ставки (оклад) или нескольких тарифных ставок (окладов) за полностью отработанный календарный год. **Если сотрудник проработали не весь год, вознаграждение выплачивается по отработанному времени.**

Читайте также статью ⇒ [Сколько окладов выплачивают при сокращении.](#)

Подведем итог

Алгоритм начислений доплат, считается одним из главных элементов правил премирования, управляющий устанавливает в своих нормативных документах, посвященных премированию. Сумма премии, выплачиваемая работнику, законодательно не ограниченная и может превышать объем его оклада. Доплата, выплачиваемая управляющему в государственных учреждениях, имеет ограничения в типе максимально допустимого предела соотношения заработной платы управляющего и обычных сотрудников.