

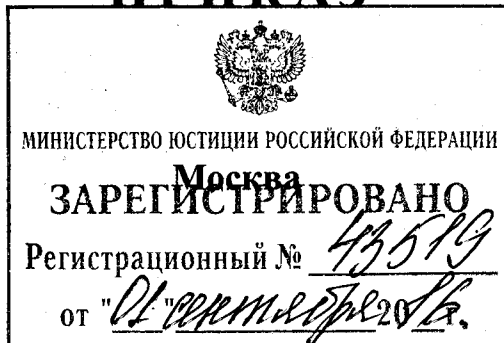


СЛЕДСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

08.08.2016

№ 73



Об утверждении Положения о порядке выплаты ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также материальной помощи работникам Следственного комитета Российской Федерации, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.03.2007 № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 14, ст. 1689; 2009, № 14, ст. 1654; 2011, № 2, ст. 347; № 51, ст. 7526; 2014, № 43, ст. 5899)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке выплаты ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также материальной помощи работникам Следственного комитета Российской Федерации, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Следственного комитета
Российской Федерации

генерал юстиции Российской Федерации

А.И. Бастрыкин

УТВЕРЖДЕНО

приказом Следственного комитета
Российской Федерации
от 08 августа 2016 № 73

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также материальной помощи работникам Следственного комитета Российской Федерации, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы

I. Общие положения

1. Положение о порядке выплаты ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также материальной помощи работникам Следственного комитета Российской Федерации, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы (далее – Положение), определяет порядок выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, премий по результатам работы, материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Следственного комитета Российской Федерации, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы (далее – работники).

2. При формировании фонда оплаты труда на год предусматриваются средства на выплату:

а) ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде – в размере десяти должностных окладов;

б) премий по результатам работы – в размере трех должностных окладов;

в) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере двух должностных окладов;

г) материальной помощи – в размере двух должностных окладов.

3. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, премия по результатам работы, материальная помощь (в том числе дополнительная), единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам выплачивается на основании приказов:

должностного лица, уполномоченного Председателем Следственного комитета Российской Федерации, – работникам центрального аппарата Следственного комитета Российской Федерации (далее – Следственный комитет), за исключением работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта;

заместителя Председателя Следственного комитета Российской Федерации – руководителя Главного военного следственного управления (далее – руководитель Главного военного следственного управления) – работникам Главного военного следственного управления Следственного комитета Российской Федерации (далее – Главное военное следственное управление);

руководителей главных следственных управлений, следственных управлений Следственного комитета по субъектам Российской Федерации и приравненных к ним специализированных (в том числе военных) следственных управлений и следственных отделов Следственного комитета (далее – руководители следственных органов Следственного комитета) – подчиненным им работникам.

II. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде

4. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее – ежемесячная надбавка) устанавливается работникам в целях повышения эффективности деятельности и укрепления исполнительской дисциплины работников.

5. Размер ежемесячной надбавки устанавливается работникам на год или на иной срок (месяц, квартал).

6. Ежемесячная надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу (от 50 до 100 процентов).

Решение о конкретном размере ежемесячной надбавки принимается соответствующими должностными лицами, указанными в пункте 3 настоящего Положения, и оформляется приказами, в которых указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику и период ее выплаты.

7. Основными критериями установления размера ежемесячной надбавки, а также его изменения являются:

привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

профессиональная подготовленность работника, сложность и качество выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

8. В зависимости от результатов труда работника по решению соответствующих должностных лиц, указанных в пункте 3 настоящего Положения, установленный ранее размер ежемесячной надбавки работнику может быть изменен (увеличен или уменьшен) в пределах размеров, указанных в пункте 6 настоящего Положения, до истечения срока, на который она была установлена.

Основанием для изменения размера надбавки является приказ соответствующего должностного лица, указанного в пункте 3 настоящего Положения, с указанием конкретных причин.

9. Ежемесячная надбавка устанавливается с момента назначения на должность и выплачивается одновременно с заработной платой.

10. Надбавка исчисляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и учитывается при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

III. Премии по результатам работы

11. Премирование работников предусматривается в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, стоящих перед Следственным комитетом, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

12. Основными показателями премирования являются:

результаты работы, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей;

личный вклад работников в общие результаты работы (срочность, особый режим работы).

13. Премирование работников в следственных органах Следственного комитета производится ежемесячно, в центральном аппарате Следственного комитета – ежеквартально.

При наличии экономии фонда оплаты труда соответствующие должностные лица, указанные в пункте 3 настоящего Положения, могут принять решение о премировании работников по результатам работы за год.

14. Руководители подразделений центрального аппарата Следственного комитета, Главного военного следственного управления, руководители подразделений аппаратов следственных органов Следственного комитета (или их заместители) и руководители следственных отделов и следственных отделений Следственного комитета по районам, городам и приравненных к ним, включая специализированные (в том числе военные), следственных подразделений Следственного комитета (или их заместители), в которых осуществляют трудовую функцию работники, готовят письменные предложения, содержащие список работников с указанием размера причитающейся каждому из них премии либо предложения о лишении работника премии полностью или частично с указанием причины.

Предложения о премировании не менее чем за три рабочих дня до окончания учетного периода передаются в управление кадров Следственного комитета, отдел кадров Главного военного следственного управления, кадровые подразделения следственных органов Следственного комитета или

работнику, на которого возложены обязанности по обеспечению кадровой работы, для подготовки соответствующего проекта приказа о премировании.

15. Размер премии, выплачиваемой работнику, устанавливается в процентах к должностному окладу или в конкретной сумме (в рублях). Премия максимальным размером не ограничивается.

При исчислении премии в расчет принимается размер должностного оклада, установленного работнику на первое число месяца выплаты, следующего за периодом, за который производится премирование, за декабрь – на 1 декабря календарного года, а за год – на дату издания приказа о премировании.

Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал) (в связи с приемом на работу, увольнением с работы и другое), премия по результатам работы выплачивается пропорционально проработанному времени в этом месяце (квартале) исходя из размера должностного оклада, установленного на день принятия решения о выплате премии.

16. Премии выплачиваются работникам за фактически отработанное время, в том числе за периоды нахождения работника в служебной командировке, получения дополнительного профессионального образования или стажировки.

17. Размер премии работнику может быть уменьшен либо работник может быть полностью лишен премии ввиду:

несоблюдения установленных сроков для выполнения задания, некачественного его выполнения;

нарушения трудовой дисциплины;

низкой результативности работы;

несоблюдения требований трудового распорядка.

18. Лишение премии или уменьшение ее размера возможно только за тот период, в котором нарушение было совершено или в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности за указанное нарушение и оформляется приказами соответствующих руководителей с указанием причин, а также отражается в приказах о премировании по результатам работы.

Вопрос о выплате премии работникам, подвергнутым дисциплинарному взысканию в периоде, за который производится премирование, решается соответствующими должностными лицами, указанными в пункте 3 настоящего Положения.

19. Не подлежат премированию работники, увольняемые (уволенные) по одному из оснований, предусмотренных пунктами 5, 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2329).

20. Премия исчисляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и учитывается при исчислении

среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

IV. Материальная помощь

21. Материальная помощь работникам оказывается из фонда заработной платы в размере двух должностных окладов в течение календарного года на основании приказов соответствующих должностных лиц, указанных в пункте 3 настоящего Положения.

22. При наличии экономии фонда оплаты труда по заявлениям работников может оказываться материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами, непредвиденными событиями:

а) в случае смерти (гибели) супруга, супруги, отца, матери, усыновителей, детей (в том числе усыновленных) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до 60 000 (шестидесяти тысяч) рублей.

В случае смерти (гибели) работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители (усыновленные и усыновители) на основании его заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника, копии которых прилагаются к заявлению, в размере до 60 000 (шестидесяти тысяч) рублей;

б) в случае причинения работнику материального ущерба в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства) при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других), копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до 60 000 (шестидесяти тысяч) рублей;

в) в случае лечения (восстановления здоровья) работника в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией при наличии показаний лечащего врача для лечения и невозможности получения бесплатной медицинской помощи в государственной или муниципальной системах здравоохранения или компенсации лечения в установленных случаях при предъявлении документов, подтверждающих расходы, копии которых прилагаются к заявлению, (копии договора об оказании соответствующих медицинских услуг, копии кассовых чеков, квитанций), – в размере до 30 000 (тридцати тысяч) рублей;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о заключении брака соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере до 30 000 (тридцати тысяч) рублей одному из супругов (родителей), работающему в Следственном комитете.

В случае, если оба супруга (родителя) работают (служат) в Следственном комитете, работник, обратившийся за материальной помощью по указанным основаниям, дополнительно информирует о том, что материальная помощь по тому же основанию супругу (другому родителю) не выплачивалась;

д) в случае необходимости и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами, – в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей.

23. Решение о выплате материальной помощи в указанных в настоящем пункте случаях и ее размере принимается на основании мотивированного заявления работника или члена его семьи, согласованного с соответствующим финансовым подразделением центрального аппарата, следственного органа и организации Следственного комитета в пределах средств фонда оплаты труда, и оформляется распорядительным документом соответствующего должностного лица, указанного в пункте 3 настоящего Положения, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня наступления соответствующего события.

24. При наличии экономии по фонду оплаты труда в целях социальной поддержки работников денежные средства по решению (приказу) соответствующих должностных лиц, указанных в пункте 3 настоящего Положения, могут направляться на оказание работникам дополнительной материальной помощи без представления письменного заявления работника.

25. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от наличия у работника дисциплинарных взысканий.

26. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году работнику, максимальными размерами не ограничивается.

27. Материальная помощь, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 22 настоящего Положения, не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, за полный календарный год нахождения в данном отпуске;

работникам, уволенным из Следственного комитета, получившим материальную помощь в текущем календарном году в объеме, предусмотренном пунктом 21 настоящего Положения, и вновь принятым на работу в этом же году в Следственный комитет;

работникам, увольняемым с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;

работникам, увольняемым по одному из оснований, предусмотренных пунктами 5, 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если указанным работникам материальная помощь была оказана ранее, то при их увольнении выплаченная сумма удержанию не подлежит.

28. Работникам, с которыми заключен срочный трудовой договор на непродолжительный срок (до шести месяцев), размер материальной помощи, предусмотренной пунктом 21 настоящего Положения, не может превышать одного должностного оклада.

V. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

29. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата производится один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска с учетом пожелания работника по его письменному заявлению.

30. В случае, если работник не использовал в течение календарного года своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, данная единовременная выплата производится в конце текущего года в размере двух должностных окладов на основании приказов соответствующих должностных лиц, указанных в пункте 3 настоящего Положения. При увольнении работника, если он не использовал в течение календарного года свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится с денежной компенсацией за неиспользованный отпуск.