



**ДУМА
МОШЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Р Е Ш Е Н И Е

О внесении изменений в Положение об оплате труда и материальном стимулировании в органах местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области

принято Думой Мошенского муниципального округа Новгородской области
05 февраля 2024 года

Дума Мошенского муниципального округа Новгородской области
РЕШИЛА:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда и материальном стимулировании в органах местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области утвержденное решением Думы Мошенского муниципального округа от 25.12.2023 №97:

1.1. В подпункте 2.2.2 цифру «50» заменить на «90»;

1.2. В подпункте 3.1.1 слова «премии за выполнение особо важных и сложных заданий» заменить на «ежемесячной премии по результатам работы»;

1.3. Пункт 3.8. изложить в редакции:

«3.8. Порядок премирования муниципальных служащих

3.8.1. Премирование муниципальных служащих является элементом их материального стимулирования и осуществляется по результатам работы ежемесячно в процентах к должностному окладу.

3.8.2. Размер премирования определяется исходя из результатов деятельности муниципального служащего. Муниципальным служащим премия ограничивается максимальным размером 15 процентов должностного оклада муниципального служащего.

3.8.3. Премирование производится ежемесячно в процентах к должностному окладу.

3.8.4. Основанием для премирования являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, заданий и распоряжений руководства;

своевременная и качественная подготовка документов;

бережное, рациональное использование материально-технических и финансовых средств, иных ресурсов;

высокие показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

соблюдение норм служебной этики и трудовой дисциплины;

достижение показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в должностной инструкции муниципального служащего.

3.8.5. Премирование не производится (либо размер премии может быть снижен) в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания;

неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;

низкие результаты работы;

низких показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

несоблюдения установленных сроков выполнения заданий и распоряжений руководства, некачественного их выполнения без уважительных причин;

низкие результаты деятельности по достижению показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, закрепленных в должностной инструкции;

ненадлежащего качества работы с документами;

несоблюдения норм служебной этики;

нарушения трудовой дисциплины.

Невыплата премии (снижение размера премии) осуществляется за тот период, в котором возникли основания для невыплаты (снижения размера) премии.

3.8.6. Муниципальным служащим, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске, переводом на другую работу, увольнением, премия по результатам работы выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

Лицам, уволенным в соответствии с пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по результатам работы не выплачивается.

3.8.7. Премирование муниципальных служащих осуществляется по решению представителя нанимателя и оформляется распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа, приказом Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа.»;

1.3. Дополнить раздел 3 пунктом 3.12 следующего содержания:

«3.12. Дополнительное премирование муниципальных служащих

3.12.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальные служащие могут быть премированы дополнительно по итогам работы за квартал на основании распоряжения Администрации Мошенского муниципального округа, приказа Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа.

3.12.2. Дополнительное премирование по итогам работы за квартал

может быть применено в том числе и за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер дополнительной премии по результатам работы за квартал максимальным размером не ограничивается.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

выполнение качественно и в срок особо сложных или важных заданий и поручений представителя нанимателя (работодателя), непосредственных руководителей, влияющих на социально-экономическое развитие Мошенского муниципального округа и общественно-политическую ситуацию в Мошенском муниципальном округе;

выполнение мероприятий по оптимизации расходов бюджета Мошенского муниципального округа и (или) увеличение доходной части бюджета Мошенского муниципального округа;

участие в судебных делах, повлекших судебное привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета Мошенского муниципального округа;

осуществление организационной работы по подготовке и проведению мероприятий на территории Мошенского муниципального округа;

качественная и своевременная подготовка проектов муниципальных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления Мошенского муниципального округа;

достижение показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности в ходе выполнения служебных обязанностей;

внедрение инновационных программных продуктов и методов, способствующих улучшению работы органов местного самоуправления;

достижение установленных показателей работы по муниципальному контролю;

достижение результатов от исполнения муниципальных правовых актов, муниципальных программ, планов мероприятий («дорожных карт»);

осуществление наставничества на муниципальной службе в Администрации Мошенского муниципального округа;

исполнение иных особо важных и сложных заданий по обеспечению функций и задач органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа.

3.12.3. Основаниями для дополнительного премирования по итогам работы за квартал являются:

личный вклад муниципального служащего в выполнение особо важного и сложного задания;

своевременное и качественное исполнение служебных обязанностей, поручений и распоряжений вышестоящего руководства;

своевременность, оперативность, профессионализм и эффективность выполнения особо важных и сложных заданий;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Для первого заместителя Главы Администрации муниципального округа, заместителей Главы Администрации муниципального округа, управ-

ляющего Делами Администрации муниципального округа, председателей комитетов, заведующих (начальников) отделами дополнительно основанием для премирования является организация работы вверенных им подразделений, эффективное взаимодействие с другими службами.

3.12.4. В целях премирования муниципальных служащих представитель нанимателя принимает решение в отношении муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении, на основании информации о результатах их работы, руководитель отраслевого (функционального), территориального органа направляет представителю нанимателя сопроводительное письмо по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению с приложением информации о результатах работы отраслевого (функционального), территориального органа.»;

1.4. Пункт 4.7 изложить в редакции:

«4.7. Порядок премирования по результатам работы лиц, занимающих должности служащих

4.7.1. Премирование служащих по результатам работы осуществляется с учетом оценки выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности служащих как поощрение за заслуги в работе.

Премирование по результатам работы производится в пределах и за счет средств, предусмотренных на соответствующие цели при формировании фонда оплаты труда, а также за счет экономии фонда оплаты труда.

Размер премии по результатам работы ограничивается максимальным размером 15 процентов должностного оклада служащего.

Премирование производится ежемесячно в процентах к должностному окладу.

4.7.2. Основаниями для премирования по результатам работы являются:

- высокая эффективность достижения результатов работы;
- примерное (своевременное и качественное) исполнение должностных обязанностей, распоряжений руководства;
- личный вклад в общие результаты работы (выполняемый объем работы);
- своевременная и качественная подготовка документов;
- проявление профессионализма, творчества, использование современных методов, технологий в процессе работы;
- эффективность и результативность участия в реализации проектов (программ).

4.7.3. Премирование не производится (либо размер премии может быть снижен) в следующих случаях:

- нарушение исполнения должностных обязанностей;
- низкие результаты работы;
- ненадлежащее качество работы с документами;
- наличие неснятого дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение установленных сроков выполнения распоряжений руко-

водства и (или) некачественное их выполнение без уважительных причин;
неэффективность и нерезультативность участия в реализации проектов (программ);

низкие результаты деятельности по достижению показателей эффективности и результативности, закрепленных в должностной инструкции.

Невыплата премии (снижение размера) осуществляется за тот период, в котором возникли основания для невыплаты (снижения размера) премии.

4.7.4. Служащим, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске, переводом на другую работу, увольнением, выплачивается премия по результатам работы с учетом фактически отработанного времени.

4.7.5. Премирование служащих осуществляется по решению работодателя и оформляется распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа, приказом Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа.»;

1.3. Дополнить раздел 4 пунктом 4.10 следующего содержания:

«4.10. Дополнительное премирование служащих.

4.10.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда служащие могут быть премированы дополнительно по итогам работы за квартал на основании распоряжения Администрации Мошенского муниципального округа, приказа Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа.

4.10.2. Дополнительное премирование по итогам работы за квартал может быть применено в том числе и за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение установленных должностной инструкцией показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности служащего, выполнение функций наставника, внедрение инновационных программных продуктов и методов, способствующих улучшению работы органов местного самоуправления, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер дополнительной премии по итогам работы за квартал максимальным размером не ограничивается.

4.10.3. В целях премирования служащих представитель нанимателя принимает решение в отношении служащих, находящихся в непосредственном подчинении, на основании информации о результатах их работы, руководитель отраслевого (функционального), территориального органа направляет работодателю сопроводительное письмо по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению с приложением информации о результатах работы отраслевого (функционального), территориального органа.»

1.4. В приложении 1 «Размеры базового денежного вознаграждения и размеры единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи лицам, замещающим муниципальные должности на постоянной (штатной) основе в органах местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области» строку «Председатель Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа» изложить в редакции:

| Наименование должности | Базовое денежное вознаграждение (в % отношении к базовому денежному вознаграждению, определенному в пункте 2.2.1 настоящего Положения) | Размеры единовременной выплаты (в % отношении к базовому денежному вознаграждению) | Размеры материальной помощи (в % отношении к базовому денежному вознаграждению) |
|---|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Председатель Контрольно-счетной комиссии Мошенского муниципального округа | 42,8 | 44,4 | 89,0 |

2. Решение вступает в силу со дня опубликования.

3. Опубликовать решение в бюллетене «Официальный вестник Мошенского муниципального округа».

**Председатель Думы
муниципального округа**

В.В. Ким

Глава муниципального округа

Т.В. Павлова

№ 116
от 05 февраля 2024 года
с. Мошенское
гш