



РЕШЕНИЕ

от 30.01.2019 № 315

г.Чудово

О внесении изменений в Положение об оплате труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Чудовского муниципального района

Дума Чудовского муниципального района

РЕШИЛА:

1. Внести в Положение об оплате труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Чудовского муниципального района, утвержденное решением Думы Чудовского муниципального района от 5 мая 2011 года № 63, (далее – Положение), следующие изменения:

1.1. заменить в абзаце седьмом пункта 1.2 раздела 1, подпункте 5 раздела 2 слова «премия по результатам работы (за выполнение особо важных и сложных заданий)» словами «премия за выполнение особо важных и сложных заданий»;

1.2. исключить в пункте 1.3 раздела 1 слова «и ее отраслевых органов, имеющих самостоятельные сметы расходов»;

1.3. заменить в пункте 6 раздела 2 слова «в размере согласно приложению 2» словами «в размере сорока двух должностных окладов»;

1.4. дополнить раздел 2 абзацами следующего содержания:

«Представитель нанимателя вправе перераспределять средства фонда оплаты труда муниципальных служащих между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом.

В рамках фонда оплаты труда муниципальных служащих предусматриваются средства не менее 0,5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных служащих, для осуществления стимулирования муниципальных служащих, которые участвуют в проектной деятельности в Администрации Чудовского муниципального района. Положение о системе стимулирования лиц, участвующих в проектной деятельности, утверждается муниципальным правовым актом Администрации Чудовского муниципального района.»;

1.5. исключить в пункте 3.2 раздела 3 слова «и ее отраслевым органам, имеющим самостоятельные сметы расходов»;

1.6. изложить пункт 5.2 раздела 5 Положения в следующей редакции:
«5.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы

5.2.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы (далее - ежемесячная надбавка за особые условия) устанавливается муниципальным служащим в целях повышения их материальной заинтересованности в результатах своей деятельности, качестве исполнения должностных обязанностей.

5.2.2. Выплата ежемесячной надбавки за особые условия осуществляется в следующих размерах:

высшая группа должностей муниципальной службы - от 150 до 200 процентов должностного оклада;

главная группа должностей муниципальной службы - от 120 до 150 процентов должностного оклада;

ведущая группа должностей муниципальной службы - от 90 до 120 процентов должностного оклада;

старшая группа должностей муниципальной службы - от 60 до 90 процентов должностного оклада;

младшая группа должностей муниципальной службы - до 60 процентов должностного оклада.

5.2.3. Под особыми условиями муниципальной службы понимается:

а) интенсивность выполняемой работы (значительный объем выполняемых поручений руководства, исполнение поручений в кратчайшие сроки);

б) сложность и напряженность выполняемой работы:

многосоставность работы - выполнение должностных обязанностей, которые требуют реализации несколько последовательных стадий;

разноплановость работы - выполнение должностных обязанностей, требующих применения знаний из разных сфер деятельности;

трудность работы - выполнение должностных обязанностей, требующих особых знаний, навыков, опыта, необходимости проведения системного анализа;

выполнение функций, специально возлагаемых муниципальным правовым актом органа местного самоуправления (назначение ответственных лиц, исполнителей);

работа в жестких временных рамках, установленных законодательством, муниципальными правовыми актами, запросами органов государственной власти;

в) специальный режим работы: выполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, исполнение должностных обязанностей временно отсутствующих работников.

5.2.4. Ежемесячная надбавка за особые условия устанавливается муниципальным правовым актом при поступлении на муниципальную службу (при переводе муниципального служащего на иную должность муниципальной службы) в пределах, установленных в настоящем пункте, с учетом интенсивности,

сложности и напряженности, специального режима работы муниципального служащего.

Размер ежемесячной надбавки за особые условия может быть изменен (уменьшен или увеличен) представителем нанимателя в отношении муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении, и на основании мотивированных служебных записок заместителей Главы администрации, управляющего Делами администрации в отношении руководителей координируемых структурных подразделений, муниципальных служащих, руководителей структурных подразделений в отношении подчиненных муниципальных служащих, содержащих предложения об изменении размера ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы, при изменении интенсивности, сложности и напряженности, специального режима работы муниципального служащего.

Для лиц, впервые принятых на должность муниципальной службы (за исключением младшей группы должностей) ежемесячная надбавка за особые условия устанавливается в минимальном размере, соответствующем данной группе должностей. Для лиц, впервые принятых на должность младшей группы должностей ежемесячная надбавка за особые условия устанавливается в размере 30 процентов должностного оклада.

После полугода и более работы на должности муниципальной службы муниципальному служащему, проявившему инициативу и профессионализм на муниципальной службе, размер указанной надбавки по ходатайству непосредственного руководителя муниципального служащего либо самостоятельно по решению представителя нанимателя (работодателя) может быть повышен с учетом интенсивности, сложности и напряженности, специального режима работы муниципального служащего.»;

1.7. заменить в наименовании пункта 5.4 раздела 5 слова «Премия по результатам работы (за выполнение особо важных и сложных заданий)» словами «Премия за выполнение особо важных и сложных заданий»;

1.8. изложить подпункты 5.4.2, 5.4.3, 5.4.4 пункта 5.4 раздела 5 в следующей редакции:

«5.4.2. Премирование за особо важные и сложные задания 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 за выполнение особо важных и сложных заданий максимальным размером не ограничивается.

5.4.3. Премирование производится ежеквартально в процентах к месячному окладу денежного содержания в соответствии с муниципальным правовым актом за выполнение особо важных и сложных заданий.

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 Чудовского муниципального района и общественно-политическую ситуацию в Чудовском муниципальном районе;

выполнение мероприятий по оптимизации расходов бюджета Чудовского муниципального района, бюджета города Чудово и (или) увеличение доходной части бюджета Чудовского муниципального района, бюджета города Чудово;

участие в судебных делах, повлекших судебное истребование денежных средств или экономию денежных средств бюджета Чудовского муниципального района, бюджета города Чудово;

осуществление организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий на территории Чудовского муниципального района, города Чудово;

качественная и в установленные сроки подготовка проектов муниципальных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления Чудовского муниципального района;

достижение результатов работы в ходе выполнения должностных обязанностей;

организация и проведение мероприятий, не входящих в должностную инструкцию муниципального служащего;

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

достижение результатов от исполнения муниципальных правовых актов, муниципальных программ.

оказание помощи в работе молодым (вновь принятым) специалистам;

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

5.4.4. Основаниями для премирования являются:

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

2) своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, поручений и распоряжений Главы Чудовского муниципального района, первого заместителя Главы администрации, заместителей Главы администрации, управляющего Делами администрации, руководителей структурных подразделений (далее - поручения и распоряжения);

3) своевременность, оперативность, профессионализм и эффективность выполнения особо важных и сложных заданий.

4) выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей или обязанностей отсутствующего муниципального служащего.

Для первого заместителя Главы администрации муниципального района, заместителей Главы администрации муниципального района, управляющего Делами администрации муниципального района, председателей комитетов, заведующих (начальников) отделов дополнительно основанием для премирования является организация работы вверенных им подразделений, эффективное взаимодействие с другими службами.

Основаниями для снижения размера (невыплаты) премии являются:

1) за неисполнение поручений и распоряжений – до 100 процентов;

2) за неисполнение правовых актов органов местного самоуправления Чудовского муниципального района – до 50 процентов;

3) до 20 процентов за каждый случай:

за объявление дисциплинарного взыскания в виде замечания по распоряжению представителя нанимателя на период его действия;

за нарушения регламентов оказания государственных и муниципальных услуг;

за несоблюдение сроков исполнения находящихся на контроле документов;

за несоблюдение сроков рассмотрения обращений граждан;

за несвоевременное предоставление информации, отчетов и других материалов в вышестоящие органы;

за ошибки и необъективные данные в справках, отчетах и других материалах;

за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Должностные лица и структурные подразделения Администрации муниципального района, в том числе в полномочия которых входят контрольные функции, функции анализа, мониторинг исполнения поручений и распоряжений, работа с обращениями граждан предоставляют в общий отдел управления делами информацию по форме, утвержденной представителем нанимателя (работодателем) ежеквартально в I-III кварталах не позднее 27-го числа последнего месяца квартала, в IV квартале – не позднее пяти рабочих дней до истечения квартала:

о выполнении особо важных и сложных заданий;

о выполнении документов, находящихся на контроле, и соблюдении сроков их исполнения;

о нарушении трудовой дисциплины;

о выполнении поручений, протоколов совещаний при Главе Чудовского муниципального района;

о нарушении требований инструкции по делопроизводству при оформлении служебной переписки, проектов муниципальных правовых актов;

о выполнении показателей деятельности отраслевых (функциональных) структурных подразделений.

При принятии решения о снижении размера премии или невыплате учитываются тяжесть совершенного упущения и нарушения и обстоятельства, при которых оно совершено.

Премия не выплачивается муниципальным служащим, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание в виде выговора.»;

1.9. дополнить подпункт 5.4.6 пункта 5.4 раздела 5 после слов «в общий отдел» словами «управления делами»;

1.10. дополнить подпункт 5.4.6 пункта 5.4 раздела 5 абзацем следующего содержания:

«Премия выплачивается за фактически отработанное время в квартале на основании муниципального правового акта в I-III кварталах не позднее 20 числа месяца, следующего за кварталом, в IV квартале – не позднее трех рабочих дней до истечения квартала.»;

1.11. дополнить пункт 5.4 раздела 5 подпунктом 5.4.8 следующего содержания:

«5.4.8. Расчетная сумма премиального фонда по Администрации Чудовского муниципального района рассчитывается и представляется представителю нанимателя (работодателю) отделом по бухгалтерскому учету Администрации Чудовского муниципального района по окончании каждого квартала (в последний рабочий день), в IV квартале – не позднее 20 декабря.

Глава Чудовского муниципального района утверждает сумму премии к выплате, исходя из расчетной суммы.»;

1.12. изложить пункт 5.5 раздела 5 в следующей редакции:

«5.5. Ежемесячное денежное поощрение

5.5.1. Ежемесячное денежное поощрение подлежит выплате муниципальным служащим в целях стимулирования их деятельности по замещаемым должностям.

Ежемесячное денежное поощрение является составной частью денежного содержания муниципальных служащих и подлежит выплате за качественное, своевременное и добросовестное осуществление им профессиональной служебной деятельности в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества ее результатов.

5.5.2. Размер ежемесячного денежного поощрения муниципальным служащим устанавливается ежегодно, в I квартале, представителем нанимателя (работодателем) на основании оценки эффективности служебной деятельности муниципальных служащих за предыдущий год, оформляется муниципальным правовым актом органа местного самоуправления и выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно одновременно с денежным содержанием.

Представитель нанимателя (работодатель) проводит оценку эффективности работы муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении, согласно установленным критериям и на основании годового отчета о профессиональной служебной деятельности муниципального служащего, и устанавливает размер ежемесячного денежного поощрения.

Заместители Главы администрации, управляющий Делами администрации, руководители структурных подразделений проводят оценку эффективности работы муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении, согласно установленным критериям и на основании годового отчета о профессиональной служебной деятельности муниципального служащего, и оформляют предложения об установлении размера ежемесячного денежного поощрения служебной запиской.

5.5.3. Муниципальным служащим устанавливается ежемесячное денежное поощрение в зависимости от критериев, определенных подпунктом 5.5.4, в пределах следующих размеров:

высшая группа должностей муниципальной службы	- от 4 до 5 должностных окладов
главная группа должностей муниципальной службы	- от 3 до 4 должностных окладов

ведущая группа должностей муниципальной службы	- от 2,5 до 3,5 должностных окладов
старшая группа должностей муниципальной службы	- от 2 до 3 должностных окладов

Для лиц, впервые принятых на должность муниципальной службы, размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается представителем нанимателя в среднем размере по группе должностей.

5.5.4. При принятии решения об установлении размера ежемесячного денежного поощрения учитываются следующие критерии:

1) выполнение показателей, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», постановлением правительства Российской Федерации от 17 декабря 2012 года № 1317 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», достижение которых зависит от муниципального служащего;

2) выполнение показателей, определенных соглашениями, заключенными с Правительством Новгородской области;

3) выполнение показателей, определенных должностными инструкциями;

4) выполнение контрольных задач, поставленных для исполнения перед муниципальным служащим;

5) выполнение показателей муниципальных программ;

6) достижение эффективности проведения контрольных функций;

7) участие в нормотворчестве: участие, разработка проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления;

8) участие в работе комиссий и рабочих групп, образованных в органах местного самоуправления;

9) уровень профессиональной компетенции (знание нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора);

10) применение в работе современных форм и методов организации труда;

11) компетентность муниципального служащего в принятии, разработке и реализации управленческих решений;

12) выполнение представительских, консультационных, экспертных, организационных функций, связанных с присутствием на мероприятиях, публичных слушаниях и иных формах в решении вопросов местного значения, публичные выступления.

5.5.5. В случае увольнения муниципального служащего по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в соответствии с пунктами 3, 5, 6, 7, 10, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, ежемесячное денежное поощрение за отчетный месяц муниципальному служащему-

му не выплачивается.»;

1.13. исключить подпункт 6.2.5 пункта 6.2 раздела 6;

1.14. считать подпункт 6.2.6 пункта 6.2 раздела 6 подпунктом 6.2.5;

1.15. исключить приложение 2.

2. Опубликовать решение в бюллетене «Чудовский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Чудовского муниципального района.

**Глава Чудовского
муниципального района**

Н.В. Хатунцев

**Председатель Думы
Чудовского муниципального
района**

Л.В. Дынькова