

ПОПРАВКИ

к проекту решения Думы города «О внесении изменений в решение Думы города от 22.12.2021 № 52-VII ДГ
«О Положении об оплате труда лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности
по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления городского округа Сургут Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры»

№ п/п	Редакция текста проекта решения	Предлагаемая поправка	Текст в новой редакции
1.	<p>1) статью 7 приложения к решению изложить в следующей редакции: «Статья 7. Премия по результатам работы за месяц</p> <p>1. Премия по результатам работы за месяц (далее - премия за месяц) работнику выплачивается в размере 150% от должностного оклада с учётом надбавок и доплат к нему.</p> <p>2. Премия за месяц выплачивается в размере пропорционально отработанному в календарном месяце времени согласно табелю учёта рабочего времени.</p> <p>3. Размер премии за месяц может быть снижен при невыполнении критериев, установленных частью 4 настоящей статьи.</p> <p>4. Критериями в целях начисления премии за месяц являются:</p> <p>1) качественный критерий - качественное выполнение должностных обязанностей работником.</p> <p>Процент снижения премии за месяц по качественному критерию исчисляется согласно показателям 1 - 5 приложения 2 к Положению;</p> <p>2) временной критерий - выполнение работником своих должностных обязанностей в срок, установленный законодательством, муниципальными правовыми актами, трудовым договором, должностной инструкцией и (или) поручениями непосредственного или вышестоящего руководителя (резолуцией, приказом,</p>	<p>Пункт 1 проекта решения изложить в новой редакции</p>	<p>1) статью 7 приложения к решению изложить в следующей редакции: «Статья 7. Премия по результатам работы за месяц</p> <p>1. Премия по результатам работы за месяц (далее – премия за месяц) работнику выплачивается в размере 150 % от должностного оклада с учётом надбавок и доплат к нему.</p> <p>2. Премия за месяц выплачивается в размере пропорционально отработанному в календарном месяце времени согласно табелю учёта рабочего времени.</p> <p>3. Размер премии за месяц может быть снижен при невыполнении критериев, установленных частью 4 настоящей статьи.</p> <p>4. Критериями в целях начисления премии за месяц являются:</p> <p>1) качественный критерий – качественное выполнение должностных обязанностей работником.</p> <p>Процент снижения премии за месяц по качественному критерию исчисляется согласно показателям 1 – 5 приложения 2 к Положению;</p> <p>2) временной критерий – выполнение работником своих должностных обязанностей в срок, установленный законодательством, муниципальными правовыми актами, трудовым договором, должностной инструкцией и (или) поручениями непосредственного или вышестоящего руководителя (резолуцией, приказом, распоряжением).</p>

<p>распоряжением).</p> <p>Процент снижения премии за месяц по временному критерию исчисляется согласно показателям 6 - 10 приложения 2 к Положению.</p> <p>5. Снижение размера премии за месяц оформляется распоряжением (приказом) работодателя (представителя работодателя) на основании докладной записки руководителя структурного подразделения либо иной информации о нарушениях, допущенных работником, поступившей в письменном виде работодателю (представителю работодателя).</p> <p>На основании поступившей информации работнику предлагается представить объяснения в письменном виде (объяснительную записку).</p> <p>В случае непредставления работником объяснительной записки оформляется акт об отказе от объяснений. Непредставление работником объяснительной записки не является препятствием для снижения размера премии.</p> <p>В случае отсутствия работника, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью объяснительную записку ему предлагается представить после его выхода на работу.</p> <p>Снижение размера премии за месяц в этом случае осуществляется за тот месяц, в котором работник вышел на работу.</p> <p>При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии за месяц снижается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.</p> <p>6. Документом, представляемым для принятия решения о снижении премии за месяц, является информация об исполнительской дисциплине за</p>		<p>Процент снижения премии за месяц по временному критерию исчисляется согласно показателям 6 – 10 приложения 2 к Положению.</p> <p>5. Снижение размера премии за месяц оформляется распоряжением (приказом) работодателя (представителя работодателя) на основании докладной записки руководителя структурного подразделения либо иной информации о нарушениях, допущенных работником, поступившей в письменном виде работодателю (представителю работодателя).</p> <p>До издания распоряжения (приказа) работодателя (представителя работодателя) у работника запрашиваются объяснения в письменном виде (объяснительная записка).</p> <p>Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования указанное объяснение работником не предоставлено, то оформляется акт об отказе от объяснений. Непредставление работником объяснительной записки не является препятствием для снижения размера премии.</p> <p>В случае отсутствия работника, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью объяснительную записку ему предлагается представить после его выхода на работу.</p> <p>Снижение размера премии за месяц в этом случае осуществляется за тот месяц, в котором работник вышел на работу.</p> <p>При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии за месяц снижается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.</p> <p>6. Документом, представляемым для принятия решения о снижении премии за месяц, является информация об исполнительской дисциплине за соответствующий месяц по форме согласно приложению 2 к Положению.</p> <p>Информация об исполнительской дисциплине</p>
--	--	---

<p>соответствующий месяц по форме согласно приложению 2 к Положению.</p> <p>Информация об исполнительской дисциплине оформляется в случае наличия какого-либо из показателей, установленных в приложении 2 к Положению.</p> <p>В случае отсутствия работника, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью информация об исполнительской дисциплине оформляется после выхода работника, допустившего нарушение, на работу и представляется работодателю (представителю работодателя).</p> <p>Исполнители по представлению информации об исполнительской дисциплине определяются руководителем структурного подразделения Администрации города, аппарата Думы города.</p> <p>7. Размер снижения премии за месяц, оформляется структурным подразделением органа местного самоуправления ведомостью согласно приложению 1 к Положению и представляется в структурное подразделение, осуществляющее функции кадрового обеспечения соответствующего органа местного самоуправления, для проверки, согласования и передачи в соответствующее подразделение, осуществляющее ведение бюджетного учёта, за январь-ноябрь отчетного года до пятого числа месяца, следующего за расчётным, за декабрь – до 25 декабря отчетного года.</p> <p>При снижении премии за месяц ведомость на снижение премии за месяц утверждается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Председателем Думы города - работникам аппарата Думы города по согласованию с руководителем аппарата Думы города; 2) руководителями структурных подразделений 		<p>оформляется в случае наличия какого-либо из показателей, установленных в приложении 2 к Положению.</p> <p>В случае отсутствия работника, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью информация об исполнительской дисциплине оформляется после выхода работника, допустившего нарушение, на работу и представляется работодателю (представителю работодателя).</p> <p>Исполнители по представлению информации об исполнительской дисциплине определяются руководителем структурного подразделения Администрации города, аппарата Думы города.»</p>
--	--	---

	Администрации города – работникам соответствующего структурного подразделения Администрации города.»		
2.	<p>3) в статье 11 приложения к решению:</p> <p>а) абзац третий части 2 изложить в следующей редакции:</p> <p>«Размер месячного фонда оплаты труда для выплаты премии определяется на дату издания муниципального правового акта руководителя соответствующего органа местного самоуправления города»;</p> <p>б) часть 2 дополнить абзацем следующего содержания:</p> <p>«Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату издания соответствующего муниципального правового акта.»</p>	Пункт 3 проекта решения изложить в новой редакции	<p>3) в статье 11 приложения к решению часть 2 дополнить абзацем следующего содержания:</p> <p>«Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату издания соответствующего муниципального правового акта.»</p>
3.	б) приложение 1 к Положению об оплате труда лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления городского округа Сургут Ханты-Мансийского автономного округа - Югры изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему решению	Пункт 6 проекта решения изложить в новой редакции	б) приложение 1 к Положению об оплате труда лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления городского округа Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры признать утратившим силу
4.	—	Проект решения дополнить частью	<p>2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.12.2022, за исключением пункта 1 части 1 настоящего решения.</p> <p>Пункт 1 части 1 настоящего решения вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023</p>