

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

О внесении изменений в решение Думы города от 23.01.2023 № 270-VII ДГ «О Положении о размере должностного оклада, размере ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядке их осуществления лицам, замещающим должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

Проект подготовлен в связи с внесением изменения в распоряжение Главы города Сургута от 17.09.2007 № 19 «Об утверждении перечней должностей муниципальной службы» (с изменениями) в части введения должности муниципальной службы ведущей группы, учреждаемые для выполнения функций «специалист», «обеспечивающий специалист» – должности инспектора.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П в статью внесено дополнение о снижении денежного поощрения, которое не должно приводить к уменьшению размера месячного денежного содержания муниципального служащего более чем на 20%. Выплата премии по результатам работы за год производится без учета наличия у муниципального служащего дисциплинарных взысканий.

Финансово-экономическое обоснование не требуется, так как внесение вышеуказанных изменений не влечет за собой выделение дополнительных бюджетных ассигнований.

Приложение: Информация о действующей и предлагаемой редакциях в 1 экз. на 8 л.

Директор департамента

М.А. Новикова

«»  2023 г.

Исполнитель: Липатникова Александра Валерьевна,
специалист-эксперт службы методологии оплаты труда департамента финансов
тел. (3462) 52-23-04

Приложение 1
к пояснительной записке

Информация о действующей и предлагаемой редакциях решения Думы города от 23.01.2023 № 270-VII ДГ «О Положении о размере должностного оклада, размере ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядке их осуществления лицам, замещающим должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

Действующая редакция			Предлагаемая редакция		
Статья 3. Должностной оклад			Статья 3. Должностной оклад		
№ п/п	Функциональные признаки/группы/ наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)	№ п/п	Функциональные признаки/группы/ наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
8.	Обеспечивающий специалист/ведущая		8.	Обеспечивающий специалист/ведущая	
8.1.	Консультант	13 026	8.1.	Консультант	13 026
8.2.	Специалист-эксперт	13 026	8.2.	Специалист-эксперт	13 026
8.3.	Муниципальный жилищный инспектор	13 026	8.3.	Муниципальный жилищный инспектор	13 026
			8.4.	Инспектор	13 026
Статья 8. Денежное поощрение 2. Денежное поощрение муниципальным служащим выплачивается ежемесячно в установленном размере при выполнении следующих условий: 1) качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных утверждёнными положениями о структурных подразделениях органов местного самоуправления муниципального образования городской округ			Статья 8. Денежное поощрение 2. Денежное поощрение муниципальным служащим выплачивается ежемесячно в установленном размере при выполнении следующих условий: 1) качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных утверждёнными положениями о структурных подразделениях органов местного самоуправления муниципального образования городской округ		

Сургут, трудовым договором, должностной инструкцией муниципального служащего;

2) качественное, своевременное выполнение планов работы, муниципальных правовых актов, поручений непосредственного руководителя;

3) качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан города;

4) соблюдение трудовой дисциплины, правил деловой этики;

5) умение организовать работу структурного подразделения - для муниципальных служащих, выполняющих функции «руководитель»;

6) соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации;

7) отсутствие дисциплинарного взыскания.

3. Денежное поощрение выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно таблице учёта рабочего времени.

4. Размер денежного поощрения снижается при невыполнении условий, установленных частью 2 настоящей статьи, в соответствии со следующими критериями:

1) качественный критерий - качественное выполнение должностных обязанностей муниципальным служащим.

Процент снижения денежного поощрения по качественному критерию исчисляется согласно:

показателям 1 - 6, указанным в приложениях 1, 2 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей,

Сургут, трудовым договором, должностной инструкцией муниципального служащего;

2) качественное, своевременное выполнение планов работы, муниципальных правовых актов, поручений непосредственного руководителя;

3) качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан города;

4) соблюдение трудовой дисциплины, правил деловой этики;

5) умение организовать работу структурного подразделения - для муниципальных служащих, выполняющих функции «руководитель»;

6) соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации;

7) отсутствие дисциплинарного взыскания.

3. Денежное поощрение выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно таблице учёта рабочего времени.

4. Размер денежного поощрения снижается при невыполнении условий, установленных частью 2 настоящей статьи, в соответствии со следующими критериями:

1) качественный критерий - качественное выполнение должностных обязанностей муниципальным служащим.

Процент снижения денежного поощрения по качественному критерию исчисляется согласно:

показателям 1 - 6, указанным в приложениях 1, 2 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей, главной, ведущей

главной, ведущей групп, учреждаемые для выполнения функции «руководитель», «помощник (советник)»;

показателям 1 - 5, указанным в приложении 3 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции «специалист», «обеспечивающий специалист»;

2) временной критерий - выполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в срок, установленный законодательством, муниципальными правовыми актами, трудовым договором, должностной инструкцией и (или) поручением непосредственного руководителя (резолюцией, приказом, распоряжением).

Процент снижения денежного поощрения по временному критерию исчисляется согласно:

показателям 7 - 11, указанным в приложениях 1, 2 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей, главной, ведущей групп, учреждаемые для выполнения функции «руководитель», «помощник (советник)»;

показателям 6 - 10, указанным в приложении 3 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции «специалист», «обеспечивающий специалист».

групп, учреждаемые для выполнения функции «руководитель», «помощник (советник)»;

показателям 1 - 5, указанным в приложении 3 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции «специалист», «обеспечивающий специалист»;

2) временной критерий - выполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в срок, установленный законодательством, муниципальными правовыми актами, трудовым договором, должностной инструкцией и (или) поручением непосредственного руководителя (резолюцией, приказом, распоряжением).

Процент снижения денежного поощрения по временному критерию исчисляется согласно:

показателям 7 - 11, указанным в приложениях 1, 2 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей, главной, ведущей групп, учреждаемые для выполнения функции «руководитель», «помощник (советник)»;

показателям 6 - 10, указанным в приложении 3 к настоящему Положению, для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции «специалист», «обеспечивающий специалист».

Снижение размера денежного поощрения не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

5. Снижение размера денежного поощрения оформляется соответствующим распоряжением (приказом) работодателя (представителя работодателя) на основании докладной записки непосредственного руководителя муниципального служащего либо иной информации о нарушениях, допущенных муниципальным служащим, поступившей в письменном виде работодателю (представителю работодателя).

До издания распоряжения (приказа) работодателя (представителя работодателя) у муниципального служащего запрашиваются объяснения в письменном виде (объяснительная записка).

Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования указанное объяснение муниципальным служащим не представлено, то оформляется акт об отказе от объяснений. Непредставление муниципальным служащим объяснительной записки не является препятствием для снижения размера денежного поощрения.

В случае отсутствия муниципального служащего, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью объяснительную записку ему предлагается представить после его выхода на работу.

Снижение размера денежного поощрения в этом случае осуществляется за тот месяц, в котором муниципальный служащий вышел на работу.

При наличии у муниципального служащего дисциплинарного взыскания размер денежного поощрения снижается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.

5. Снижение размера денежного поощрения оформляется соответствующим распоряжением (приказом) работодателя (представителя работодателя) на основании докладной записки непосредственного руководителя муниципального служащего либо иной информации о нарушениях, допущенных муниципальным служащим, поступившей в письменном виде работодателю (представителю работодателя).

До издания распоряжения (приказа) работодателя (представителя работодателя) у муниципального служащего запрашиваются объяснения в письменном виде (объяснительная записка).

Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования указанное объяснение муниципальным служащим не представлено, то оформляется акт об отказе от объяснений. Непредставление муниципальным служащим объяснительной записки не является препятствием для снижения размера денежного поощрения.

В случае отсутствия муниципального служащего, допустившего нарушение, в связи с отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью объяснительную записку ему предлагается представить после его выхода на работу.

Снижение размера денежного поощрения в этом случае осуществляется за тот месяц, в котором муниципальный служащий вышел на работу.

При наличии у муниципального служащего дисциплинарного взыскания размер денежного поощрения снижается в том месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание.

Статья 13. Премия по результатам работы за год

1. Премия по результатам работы за 2023 год устанавливается в размере до одного должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учётом критерия оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления.

Премия по результатам работы за 2024 год и последующие годы устанавливается в размере до 4,5 должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учётом критерия оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления.

2. Критерием в целях премирования по результатам работы за год является отсутствие у муниципального служащего дисциплинарного взыскания на последнюю календарную дату отчётного года.

Информация о количестве применённых к муниципальному служащему в течение календарного года дисциплинарных взысканий и о проценте снижения премии по результатам работы за год оформляется кадровой службой соответствующего органа местного самоуправления в случае наличия дисциплинарных взысканий, не снятых на последнюю календарную дату отчётного года, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Статья 13. Премия по результатам работы за год

1. Премия по результатам работы за 2023 год устанавливается в размере до одного должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия по результатам работы за 2024 год и последующие годы устанавливается в размере до 4,5 должностных окладов с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

~~3. Премия по результатам работы за год выплачивается муниципальным служащим на основании соответствующего муниципального правового акта руководителя органа местного самоуправления, с учётом информации о количестве применённых к муниципальному служащему в течение календарного года дисциплинарных взысканий, не снятых на последнюю календарную дату отчётного года.~~

4. Премия по результатам работы за год начисляется пропорционально времени, отработанному муниципальным служащим.

В период работы муниципального служащего включается время, отработанное в соответствии с табелем учёта рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участия в семинарах, повышения квалификации, исполнения государственных, общественных обязанностей.

5. Премия по результатам работы за год выплачивается муниципальным служащим, проработавшим полный год, а также муниципальным служащим, проработавшим не полный год по следующим причинам:

- 1) приём на работу;
- 2) назначение на муниципальную должность;
- 3) отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- 4) отпуск по беременности и родам;
- 5) прекращение трудового договора (кроме увольнения за виновные действия).

2. Премия по результатам работы за год выплачивается муниципальным служащим на основании соответствующего муниципального правового акта руководителя органа местного самоуправления.

3. Премия по результатам работы за год начисляется пропорционально времени, отработанному муниципальным служащим.

В период работы муниципального служащего включается время, отработанное в соответствии с табелем учёта рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участия в семинарах, повышения квалификации, исполнения государственных, общественных обязанностей.

4. Премия по результатам работы за год выплачивается муниципальным служащим, проработавшим полный год, а также муниципальным служащим, проработавшим не полный год по следующим причинам:

- 1) приём на работу;
- 2) назначение на муниципальную должность;
- 3) отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- 4) отпуск по беременности и родам;
- 5) прекращение трудового договора (кроме увольнения за виновные действия).

6. Размер премии по результатам работы за год рассчитывается исходя из должностного оклада, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на последнюю календарную дату отчётного года либо на дату прекращения трудового договора.

В случае перевода (назначения) муниципального служащего на иную должность у одного работодателя (представителя работодателя) расчёт премии по результатам работы за год производится за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, установленного:

1) по ранее замещаемой должности - на последний рабочий день по данной должности;

2) по вновь замещаемой должности - на последнюю календарную дату отчётного года.

7. Премия по результатам работы за год выплачивается до 31 января года, следующего за отчётным годом.

5. Размер премии по результатам работы за год рассчитывается исходя из должностного оклада, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на последнюю календарную дату отчётного года либо на дату прекращения трудового договора.

В случае перевода (назначения) муниципального служащего на иную должность у одного работодателя (представителя работодателя) расчёт премии по результатам работы за год производится за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, установленного:

1) по ранее замещаемой должности - на последний рабочий день по данной должности;

2) по вновь замещаемой должности - на последнюю календарную дату отчётного года.

6. Премия по результатам работы за год выплачивается до 31 января года, следующего за отчётным годом.

Приложение 4
к Положению

Утратило силу

Информация
о количестве примененных к муниципальному служащему
в течение календарного года дисциплинарных взысканий,
не снятых на «__» _____ года

ФИО работника	Процент снижения премии по результатам работы за год			
	Количество дисциплинарных взысканий	Процент снижения премии по результатам работы за год	Количество дисциплинарных взысканий	Процент снижения премии по результатам работы за год
Показатели	1 – 2	5%	3 и более	10%
Иванов (пример)	1	5%		
Петров (пример)			1 1 1	10%

Руководитель кадровой службы соответствующего органа местного самоуправления
города _____