



**РЕШЕНИЕ
ШИИТПИР**

с.Тээли

№ 113

«27» июня 2022 г.

**Об утверждении Положения о премировании муниципальных служащих
муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»**

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" в соответствии с Уставом муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва», Хурал представителей муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» РЕШИЛ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о премировании муниципальных служащих муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва».

2. Разместить настоящее решение на сайте администрации Бай-Тайгинского кожууна www.bai-taigatuva.ru

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022 года.

Глава кожууна-
председатель Хурала представителей

Байс Э.М.

Положение о премировании муниципальных служащих муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и порядок выплаты ежемесячных и иных премий (далее по тексту Положения - премии) муниципальных служащих муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва».

1.2. Премирование муниципальных служащих муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» является экономическим методом стимулирования их трудовой деятельности, персональной ответственности и заинтересованности в эффективном решении задач, стоящих перед структурным подразделением, в котором они замещают штатную должность, и органом местного самоуправления муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» в целом.

1.3. Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к денежному содержанию (оплате труда) за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых ими заданий.

1.4. Премирование производится за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Муниципальным служащим муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) премия по итогам работы за месяц;
- 2) премия за выполнение особо важных и сложных заданий, по результатам работы;
- 3) премия по итогам работы за квартал, год за счет экономии фонда оплаты труда.

1.5. Основными показателями оценки деятельности муниципальных служащих являются:

- 1) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, утвержденных должностными регламентами;
- 2) соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики и правил внутреннего трудового распорядка;
- 3) отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.6. Расчетный размер премии определяется пропорционально отработанному времени.

1.7. Расчет премии производится в процентах от должностного оклада с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

2. Расчет премиального фонда

2.1. Выплата премий муниципальным служащим муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» для высших, главных, ведущих, старшим и младших должностей муниципальной службы производится в размере 6 должностных окладов из расчета на год и осуществляется за счет и в пределах средств, направляемых на выплату премий, предусмотренных фондом оплаты труда муниципальных служащих.

2.2. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год - при наличии экономии фонда оплаты труда производится на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления о премировании муниципальных служащих по итогам работы за месяц, квартал, год.

3. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий

3.1. За счет экономии по фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременные поощрительные премии за выполнение работ, имеющих особую сложность и важность, в итоге которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в районе, определенной отрасли, сфере деятельности.

3.2. Назначение премии за выполнение особо важных и сложных заданий носит разовый характер.

3.3. Единовременная поощрительная премия выплачивается в размере 1 должностного оклада с коэффициентами (90%).

3.4. Выплата единовременной поощрительной премии муниципальным служащим производится на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления.

3.5. Показателями (критериями) для представления руководителю органа местного самоуправления предложений о премировании и определения размера премии являются:

1) личное отношение каждого муниципального служащего к выполнению служебного долга и своих функциональных обязанностей;

2) профессионализм и личный вклад в выполнении структурными подразделениями возложенных на них задач и функции;

3) творческий подход и разумная инициатива муниципального служащего, проявленные при подготовке предложений по совершенствованию деятельности структурного подразделения и органа местного самоуправления в целом.

4. Выплата премии по итогам работы за месяц, квартал, год

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда органа местного самоуправления возможно начисление премии за месяц, квартал и год.

4.2. Размеры премий муниципальных служащих определяются исходя из результатов их деятельности.

4.3. Премии начисляются за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.4. Выплата премии производится на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления.

4.5. При наличии экономии фонда оплаты труда руководители структурных подразделений готовят представления в форме ходатайств о премировании муниципальных служащих структурного подразделения за месяц, квартал, за год, в которых указывают список работников и размер премии. Представления на премирование, согласованные с курирующим заместителем председателя администрации, в ведении которого находится соответствующее структурное подразделение, представляются работодателю.

Руководителям структурных подразделений процент премии определяет заместитель председателя администрации, в ведении которого находится соответствующее структурное подразделение, соответствующий орган.

Заместителям председателя администрации, управляющему делами администрации, руководителям структурных подразделений, муниципальным служащим, находящимся в соответствии с организационной структурой в непосредственном подчинении председателя администрации, процент премии определяет председатель администрации.

5. Основания для снижения, лишения премии

5.1. Муниципальные служащие могут быть лишены премии частично или полностью за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, допущенные нарушения трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания.

5.2. Основания для снижения размера премии и размер снижения премии установлены в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.3. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них.

Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

5.4. Решение о лишении премии частично или полностью производится на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления

5.5. Основанием для лишения премии муниципальных служащих частично или полностью являются предложения, представленные работодателю курирующими заместителями председателя администрации, руководителями структурных подразделений, кадровой службой в пределах своей компетенции.

Руководители структурных подразделений обязаны информировать муниципальных служащих о причинах лишения премии.

5.6. Муниципальный служащий имеет право представить руководителю объяснение по факту, ставшему основанием для лишения его премии.

к Положению о премировании
муниципальных служащих
муниципального района
«Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»

№	Основания для снижения размера премии	Размер снижения премии
1.	Несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	до 100% установленного размера премии
2.	Несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой	до 100% установленного размера премии за каждый случай
3.	Невыполнение мероприятий перспективного (годового), квартального планов работы в установленные сроки при отсутствии объективных причин	до 30% установленного размера премии
4.	Неисполнение правовых актов муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»	до 50% установленного размера премии
5.	Нарушение регламента оказания муниципальных услуг	на 20% установленного размера премии за каждый случай
6.	Перенос сроков исполнения правовых актов по вине исполнителя	на 20% за каждый случай переноса
7.	Несвоевременное представление информации об исполнении правовых актов по вине исполнителя	на 20% установленного размера премии
8.	Представление недостоверной, непроверенной информации об исполнении правовых актов	на 50% установленного размера премии
9.	Несвоевременное представление ответов на обращения граждан	до 10% за каждый случай
10.	Несвоевременное представление информации на запросы, поступившие из государственных органов и организаций	до 30% за каждый случай
11.	Нарушение сроков подготовки и представления информации по запросам должностных лиц администрации по вине исполнителя	до 30% установленного размера премии
12.	Некачественное исполнение обращений граждан, предоставление непроверенной информации	до 30% установленного размера премии
13.	Нарушение порядка работы со служебной информацией, разглашение персональных данных другого работника, ставших известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей	до 100% установленного размера премии
14.	Невыполнение поручений, изложенных в протоколах аппаратных совещаний	до 100% установленного размера премии

15.	Некачественная подготовка мероприятий, проводимых председателем администрации Бай-Тайгинского кожууна, заместителями председателя администрации, руководителями структурных подразделений	до 100% установленного размера премии
16.	Невыполнение поручений непосредственного руководителя	до 30% установленного размера премии
17.	Наличие обоснованных письменных претензий, жалоб на действия работников администрации со стороны структурных подразделений администрации, организаций и населения района	до 100% установленного размера премии
18.	Несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	до 100% установленного размера премии
19.	Причинение материального вреда муниципальному имуществу	до 100% установленного размера премии
20.	Наличие просроченных писем по СЭД-Практике находящихся без исполнения, без информации более 10 календарных дней	10% за каждые 5 просроченные письма
21.	Непредставление ежеквартальных отчетов муниципальных программ в установленные сроки	До 100% установленного размера премии
22.	Непредставление ежемесячных отчетов (информации) по губернаторским, национальным проектам	До 50 % установленного размера премии
23.	Непредставление ежеквартальных отчетов (информации) по СЭР	До 100 % установленного размера премии

Порядок оценки деятельности муниципальных служащих для выплаты премии за достижение показателей результативности профессиональной служебной деятельности

I. Оценка результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

1.1. Оценка результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих (далее - оценка результативности) осуществляется по количественным, качественным и временным признакам.

1.2. Количественные параметры характеризуют объем выполненной работы, например, количество оформленных документов, выполнение плановых заданий и др.

1.3. К качественным характеристикам относятся такие как безошибочность, точность и аккуратность при подготовке документов. При осуществлении контроля и оформлении соответствующих документов и материалов новизна (технический, правовой, экономический, организационный уровень) предлагаемых и принимаемых решений.

1.4. Временные характеристики учитывают соблюдение различных сроков, установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми актами, выполнение особо важных и сложных заданий в отведенное время, своевременность принятия решений и представления необходимой информации и т.д.

1.5. Индивидуальная оценка результативности осуществляется в соответствии с показателями согласно приложению № 1 к Порядку оценки деятельности муниципальных служащих для выплаты премии за достижение показателей результативности профессиональной служебной деятельности (далее - Порядок).

1.6. Количественные оценки по каждому из показателей определяются исходя из сопоставления фактически достигнутых результатов с критериями оценки, в качестве которых могут выступать полученные задания, установленные сроки, средний уровень достигнутых результатов по группе муниципальных служащих и др.

1.7. Оценка результативности определяется путем суммирования баллов по указанным показателям.

1.8. Оценка результативности деятельности заместителей председателя администрации и управляющей делами администрации, руководителей структурных подразделений администрации осуществляется председателем администрации; оценка результативности деятельности муниципальных служащих структурного подразделения осуществляется руководителем структурного подразделения, по согласованию с заместителем председателя администрации, курирующим вид деятельности структурного подразделения; оценка результативности деятельности руководителей структурных подразделений и муниципальных служащих, находящихся в соответствии с организационной структурой органа местного самоуправления в

непосредственном подчинении руководителя органа местного самоуправления осуществляется руководителем органа местного самоуправления.

1.9. В случае несогласия с оценкой результативности деятельности муниципальный служащий вправе представить непосредственному руководителю мотивированное объяснение спорных показателей.

II. Заключительные положения

2.1. Контроль соблюдения порядка выплаты премии за достижение показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих возлагается на кадровую службу органа местного самоуправления.

2.2. Ответственность за начисление и своевременность выплаты премии несет подразделение по вопросам бухгалтерского учета.

для выплаты премии за
достижение показателей
результативности профессиональной
служебной деятельности

Критерии - показатели результативности профессиональной служебной
деятельности муниципального служащего

№ п/ п	Критерии - показатели	Максимальн ое количество баллов по каждому критерию	Минимально е количество баллов по каждому критерию
1	Обеспечение соблюдения действующего законодательства о муниципальной службе РФ, РТ, Федерального Закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», бюджетного законодательства, нормативно-правовых актов (распоряжений, решений, постановлений) Правительства Республики Тыва, постановление и распоряжений председателя администрации муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»	20	0
2	Обеспечения соблюдения Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих, исполнение трудовой дисциплины	20	0
3	Своевременное и достоверное представление в установленном порядке отчетов и информации в соответствующие министерства и ведомства	20	0
4	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	20	0
5	Исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, отражающее уровень профессионализма работника	20	0
	ИТОГО	100	0