

*Утверждено решением
Муниципального совета
Муниципального образования
Муниципальный округ Озеро Долгое
№ 22 20.08.2008г.
с изм. №-09 27.02.2013г.
с изм. №-10 24.03.2016г.*

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании депутатов Муниципального совета, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, служащих Муниципального Совета и Местной Администрации в Муниципальном образовании Муниципальный округ Озеро Долгое

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании депутатов Муниципального совета, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, служащих Муниципального Совета и Местной Администрации, замещающих муниципальные должности (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положениями Закона Санкт-Петербурга "О муниципальной службе в Санкт-Петербурге" (далее – Закон о муниципальной службе), Законом Санкт-Петербурга "О реестрах муниципальных должностей в Санкт-Петербурге и предельных нормативах размеров оплаты труда депутатов муниципальных советов внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга, членов выборных органов местного самоуправления в Санкт-Петербурге, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих в Санкт-Петербурге" (далее - Закон о реестрах), Положением о денежном содержании депутатов Муниципального совета, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, служащих Муниципального Совета и Местной Администрации в Муниципальном образовании Муниципальный округ Озеро Долгое (далее- Положение о денежном содержании).

1.2. Положение определяет порядок премирования депутатов Муниципального совета, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, служащих Муниципального Совета и Местной Администрации, замещающих муниципальные должности, в том числе муниципальных служащих, к должностным обязанностям которых отнесено выполнение отдельных государственных полномочий(далее работников).

1.3. Премирование осуществляется в целях повышения эффективности деятельности работников, повышения их материальной заинтересованности в результатах своего труда, укрепления исполнительской дисциплины, а также привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров.

1.4. Премирование работников может производиться из фонда оплаты труда:

- а) по результатам работы за отчетный месяц,
- б) по результатам работы за квартал.

2. Премирование работников по результатам работы за отчетный месяц

2.1. Размеры премий работникам Муниципального совета и главе Местной администрации устанавливаются главой Муниципального образования.

2.2. Размеры премий руководителям структурных подразделений Местной администрации устанавливаются главой Местной администрации.

2.3. Предложения по установлению размеров премий по результатам работы за отчетный период остальным работникам Местной администрации представляются руководителями структурных подразделений в зависимости от личного вклада работника в конечные результаты деятельности.

2.4. Критерии определения качества деятельности работника, влияющие на размер премии, выделяются следующие:

- а) надлежащее исполнение обязанностей работника, возложенных на него должностной инструкцией, трудовым договором (контрактом);
- б) отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя,
- в) соблюдение установленных внутренними нормативными актами в Муниципальном образовании Озеро Долгое сроков и порядка исполнения документов;
- г) своевременное и качественное выполнение работы;
- д) соблюдение трудовой дисциплины и служебного распорядка.

2.5. Для премирования размер премии устанавливается в процентах от оклада за фактически отработанное время, с учетом качества исполнения работы, в объемах, не превышающих предельные нормативы на выплату премии- в размере шести должностных окладов в расчете на одного работника в год.

2.6. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере за упущения в работе и за нарушение сроков и порядка исполнения документов в соответствии с Таблицей:

№ п/п	Наименование нарушения	% уменьшения от размера премии за единичное нарушение
1	Ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией, трудовым договором (контрактом);	до 30 %
2	Невыполнение поручений, наличие замечаний со стороны руководства	до 15 %
3	Несоблюдение установленных внутренними нормативными актами в Муниципальном образовании Озеро Долгое сроков и порядка исполнения документов	до 25%
4	Несвоевременное и некачественное выполнение работы	до 20%
5	Несоблюдение трудовой дисциплины и служебного распорядка	до 10 %

2.7. Во всех случаях сокращение размера премии оформляется распоряжением с обязательным указанием причины, послужившей основанием для принятия такого решения, и отчетного периода, за который размер премии сокращен.

2.8. Предложения о размере премии с учетом имеющихся распоряжений об уменьшении премий оформляются руководителями структурных подразделений в форме служебной записки (Приложение 1 к настоящему положению). Служебные записки утверждаются главой Муниципального образования (по Муниципальному совету) и главой Местной администрации (по Местной администрации).

2.9. Подготовка распоряжений о премировании работников осуществляется отделом учета и отчетности на основании служебных записок главы Муниципального образования, главы Местной администрации, руководителей структурных подразделений по состоянию на календарную дату окончания отчетного периода.

3. Премирование работников

по результатам работы за квартал и за год из экономии фонда оплаты труда,

3.1. Объем средств на премирование работников по результатам работы за квартал и за год из экономии фонда оплаты труда определяется отделом учета и отчетности.

Фонд премирования может увеличиваться по решению руководителя за счет экономии средств фонда оплаты труда, в том числе:

-по оплате временной нетрудоспособности отдельных работников за счет средств социального страхования;

-по некомплектности штатов;

-по дополнительно направленным средствам (перераспределения между подстатьями 210 КОСГУ, а именно с подстатьи 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» КОСГУ на подстатью 211 «Заработная плата» КОСГУ, возмещенным (восстановление кассового расхода) из фонда социального страхования).

-за счет других факторов (отпуска без сохранения заработной платы и т.п.)

3.2. Расчет премии конкретному работнику производится отделом учета и отчетности по результатам работы за квартал или за год из экономии фонда оплаты труда от оклада работника, умноженного на коэффициент трудового участия, определяемый руководством с учетом показателей, указанных в пункте 2.6.

3.3. Выплата премии осуществляется на основании распоряжений главы Муниципального образования (по Муниципальному совету) и главы Местной администрации (по Местной администрации).