

**СЕЛЬСКАЯ ДУМА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СЕЛО СОВХОЗ  
«БОРОВСКИЙ»**

**Р Е Ш Е Н И Е**  
село Совхоз «Боровский»

29 декабря 2021 года

№ 155

**Об утверждении Положения о поощрении, премировании и материальном стимулировании муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих**

В соответствии с положениями Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25-ФЗ, Закона Калужской области «О муниципальной службе в Калужской области» от 03.12.2007 № 382-ОЗ, Закона Калужской области «О Реестре муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы и отдельных вопросах регулирования оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности в Калужской области», а также в соответствии с положениями "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Постановлением Правительства Калужской от 25 декабря 2009 № 544 «Об установлении нормативов формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и на содержание органов местного самоуправления Калужской области для городских и сельских поселений», сельская Дума муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»

**Р Е Ш И Л А:**

1. Утвердить Положение о поощрении, премировании и материальном стимулировании муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих (Приложение №1) с 01 января 2022 года.

2. Поручить главе администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» на основании Положения с 01 января 2022 года организовать учет регулярных показателей эффективности в соответствии с настоящим Положением.
3. Настоящее решение вступает в силу с момента подписания.
4. Обнародовать настоящее решение на информационных стендах администрации и разместить на сайте администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

**Глава муниципального образования  
сельского поселения село  
Совхоз «Боровский»**

**Л.В. Череватенко**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПООЩРЕНИИ, ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ  
СТИМУЛИРОВАНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕЛЬСКОГО  
ПОСЕЛЕНИЯ СЕЛО СОВХОЗ «БОРОВСКИЙ» И ЕЕ СТРУКТУРНЫХ  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ  
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ДОЛЖНОСТЯМИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И  
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ И ПО ПРОФЕССИЯМ  
РАБОЧИХ**

**I. Общие положения, правовые основы Положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок и способы поощрений путем премирования, муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих.

1.2. Настоящее положение принято в соответствии с положениями Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25-ФЗ, Закона Калужской области «О муниципальной службе в Калужской области» от 03.12.2007 № 382-ОЗ, Закона Калужской области «О Реестре муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы и отдельных вопросах регулирования оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности в Калужской области» (далее - Закон Калужской области о Реестре в ред. Закона Калужской области от 23.04.2010 № 7-ОЗ), а также в соответствии с положениями "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

1.3. Поощрение муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений осуществляется на основании настоящего Положения, локальных нормативных актов, положений ст. 22 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25-ФЗ, согласно ч.2. ст. 9 Закона Калужской области «О муниципальной службе в Калужской области» от 03.12.2007 № 382-ОЗ, поощрение муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих также осуществляется в соответствии с настоящим Положением и положениями ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

1.4. Настоящее Положение направлено на стимулирование профессиональной деятельности муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и ее структурных подразделений (далее – муниципальные служащие), работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих, стремления к профессиональному росту, повышению исполнительской дисциплины, утверждению в структурных подразделениях обстановки высокой взыскательности и ответственности за порученный участок работы.

Положение устанавливает основания материального поощрения (вознаграждения, премирования) за добросовестное исполнение трудовых и должностных обязанностей, высокие достижения результатов служебной деятельности и труда, уровень которых характеризуется в соответствии с показателями эффективности работы муниципальных служащих, работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и профессиям рабочих, установленными настоящим Положением.

Настоящее Положение устанавливает размеры и порядок выплаты ежемесячных и иных премий (далее по тексту Положения - премии) работникам администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и ее структурных подразделений (далее по тексту Положения — работники).

1.5. В целях поощрения за выполненную работу, повышения мотивации работников, результативности и эффективности труда, для усиления заинтересованности в повышении качества работы, уровня ответственности устанавливаются следующие виды премирования и поощрения (стимулирования):

- премия по итогам работы (с установленной периодичностью поощрения премиями за месяц, квартал, по итогам года);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ, заданий, поручений;
- материальная помощь.

1.6. Премирование работников является экономическим методом поощрения, 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 администрацией муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» в целом.

Действие настоящего Положения распространяется на:

- муниципальных служащих администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и ее структурных подразделений;
- работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих.

1.7. Премирование муниципальных служащих, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих, по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» и зависит, в частности, от количества и качества труда работников и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на факт и размер премирования.

1.8. Муниципальные служащие, работники, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работники, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих, представляются к премированию при условии:

- качественного и своевременного исполнения функциональных должностных и служебных обязанностей, определенных должностной инструкцией каждого работника;
- качественного и своевременного выполнения требований, предусмотренных законодательными, нормативными правовыми актами федеральных и региональных органов государственной власти, Главы администрации, заместителей Главы администрации, руководителей структурных подразделений муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»;
- оперативной в соответствии с установленными требованиями подготовки проектов правовых актов и других документов по вопросам, отнесенным к компетенции структурных подразделений администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»;
- проявления самостоятельного подхода в подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»;
- обязательного соблюдения производственной, исполнительской, трудовой дисциплины и норм служебного этикета.

1.9. За проявленную инициативу или большой личный вклад в разработку значимых вопросов работники органов местного самоуправления муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» могут быть премированы дополнительно по распоряжению администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

1.10. К дополнительным и поощрительным выплатам также относятся: ежемесячная премия; ежеквартальная премия; премия по итогам работы за год; разовое премирование к праздничным датам; разовое премирование работников за выполнение ими разовых и иных поручений особой важности и сложности; разовое премирование за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой (20-, 30-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65-летием); единовременное денежное поощрение в связи с выходом на пенсию, при условии стажа работы в администрации не менее 10 лет; премия к профессиональному празднику; доплата сотрудникам, имеющим ученую степень в сумме; доплата сотрудникам, имеющим отраслевые награды; материальная помощь; материальная помощь на лечение (дорогостоящие лекарственные препараты, платное проведение операций) и реабилитацию, курортно-санаторное лечение; денежные выплаты при рождении ребенка, вступлении в брак, в случае смерти работника или членов его семьи.

1.11. За активное участие в организации эффективного обеспечения социально-экономических и иных условий жизни населения, обеспечения успешной работы органов местного самоуправления, реализации законных интересов, прав и свобод граждан, проживающих на территории муниципального образования (подготовка и проведение выборов, переписи населения, референдумов, опросов граждан муниципального образования) работники органа местного самоуправления муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» могут быть премированы дополнительно по распоряжению администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

1.12. Премирование работников производится при условии наличия финансовых бюджетных ресурсов у муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

## **II. Общие критерии для оценки эффективности работы муниципальных служащих, работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и профессиям рабочих**

2.1. Устанавливаются следующие регулярные показатели эффективности служебной деятельности для поощрения и премирования (далее «показатели эффективности»):

- 2.1.1. Интенсивность труда в календарном периоде.
- 2.1.2. Достижение высоких результатов и качества работы.
- 2.1.3. Реализация новых муниципальных проектов в различных направлениях.
- 2.1.4. Достижение экономии и эффективное расходование бюджетных средств.
- 2.1.5. Выполнение плановых показателей в соответствии с планом работы администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»
- 2.1.6. Перевыполнение плановых показателей доходной части бюджета.
- 2.1.7. Перевыполнение фактических показателей доходной части бюджета по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.
- 2.1.8. Разработка и реализация программ стратегического характера.
- 2.1.9. Отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 2.1.10. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
- 2.1.11. Участие и выполнение важных работ, мероприятий.
- 2.1.12. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах.
- 2.1.13. Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, не указанных в должностных инструкциях.
- 2.1.14. Наставничество в работе с молодыми специалистами.
- 2.1.15. Активное участие в общественной жизни муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».
- 2.1.16. Качественная и систематическая работа по обновлению и пополнению сайта муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».
- 2.1.17. Оперативность в работе по взаимодействию с органами федеральной и государственной службы, учреждениями и организациями.
- 2.1.18. Повышение профессиональной квалификации путем самообразования, обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.
- 2.1.19. Отсутствие обоснованных жалоб от граждан и организаций на работу.
- 2.1.20. Отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины, обеспечение сохранности материальных ценностей.
- 2.1.21. Выполнение плановых мероприятий по проверкам организаций.
- 2.1.22. Проявление различных общих полезных инициатив в служебной и трудовой деятельности.

2.2. Учет регулярных показателей эффективности осуществляет глава муниципального образования муниципального образования сельского поселения село

Совхоз «Боровский». Учет регулярных показателей эффективности осуществляется с периодичностью, Установленной для поощрений в соответствии с настоящим Положением.

### **III. Порядок выплаты премии, основание для снижения размера премии, невыплаты премии, предельные размеры поощрительных премий**

3.1. Основанием для начисления и выплаты премии является план работы структурного подразделения на месяц, анализ его выполнения, список сотрудников структурного подразделения на премирование, сформированный на основании данных учета регулярных показателей эффективности и распоряжения администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

3.2. Премия выплачивается за выполнение показателей по критериям, указанным в разделе II.

3.3. Размер поощрительной премии снижается не менее чем на 50% (пятьдесят процентов) в случае допущения одного и (или) нескольких указанных нарушений: - нарушения без уважительных причин трудовой дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей в течение периода, относительно которого рассматривается вопрос о премировании;

- нарушения правил служебной этики, установленных в администрации;
- невыполнения, ненадлежащего выполнения или несвоевременного выполнения без уважительных причин постановлений, распоряжений, заданий и поручений Главы администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»;
- невыполнения, ненадлежащего выполнения или несвоевременного выполнения, без уважительных причин, письменных заданий и поручений заместителей Главы администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» или непосредственных руководителей отделов администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский», когда такие задания и поручения были даны работнику в соответствии с правилами субординации, относились к компетенции данного работника и должны были быть исполнены в установленный срок;
- неправильной подготовки проектов муниципальных правовых актов, ставшей причиной признания их недействующими судами общей юрисдикции или арбитражными судами, за исключением случаев, когда работодатель, до подписания соответствующих муниципальных правовых актов, был письменно поставлен в известность о возможных последствиях;
- нарушения без уважительных причин сроков согласования проектов муниципальных правовых актов, гражданско-правовых, трудовых договоров более чем на семь дней;
- нарушения порядка работы с обращениями граждан, если такие нарушения не были обусловлены уважительными причинами.

3.4. Исключается поощрение и премирование в случае допущения одного и (или) нескольких следующих указанных существенных нарушений:

- несвоевременной или некачественной разработки конкурсной документации, когда это стало причиной срыва или нарушения сроков и порядка размещения муниципального заказа;

- допущения существенных нарушений без уважительных причин установленного порядка и сроков подготовки и представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности;
- допущения существенных нарушений сроков начисления и выплаты денежного содержания;
- совершения действий, ставших причиной привлечения работодателя к налоговой или административной ответственности;
- наличия жалоб на действия или решения работника органа местного самоуправления, если обоснованность таких жалоб проверена в установленном порядке и нашла свое подтверждение, а обжалованные действия или решения работника стали причиной существенного нарушения прав и законных интересов граждан;
- совершения действий, повлекших для работодателя возникновение убытков.

3.5. Поощрительная премия по результатам работы начисляется за истекший месяц (ежемесячно), ежеквартально или по итогам года. Учет регулярных показателей эффективности в целях премирования осуществляется за истекший месяц (ежемесячно), ежеквартально или по итогам года.

3.6. Для поощрительной премиальной выплаты (премии), а также для рассмотрения вопроса о снижении или невыплате премии за месяц, квартал, по итогам года применяются основания, указанные в п. 2.1., п.3.3., п.3.4. настоящего Положения, при этом в отношении ежеквартальных премий и премий по итогам года основанием к снижению являются допущенные повторно нарушения, являвшиеся основанием для снижения премии и (или) невыплаты премии, в течение двух последних месяцев до наступления окончания учетного периода премирования.

3.7. Оценка служебной деятельности и регулярных показателей эффективности осуществляется, в том числе, при взаимодействии главы администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» с Руководителями структурных подразделений, отделов администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский», которые готовят предложения по выполнению работниками показателей премирования и представляют их главе администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ежемесячно не позднее 27 числа каждого месяца.

3.8. Основанием для начисления и выплаты работникам премии за истекший год является распоряжение и (или) приказ главы администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

3.9. Работникам, проработавшим неполный месяц и уволенным в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, по сокращению численности или штатов, призывом на военную службу, нетрудоспособностью, истечением срока трудового договора и по другим уважительным причинам, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.10. Премия не выплачивается работникам, уволенным до окончания месяца по основаниям, не указанным в п. 3.9.

3.11. Работникам, вновь поступившим на работу, премия выплачивается за отработанное время.

3.12. Общий предельный размер за год поощрительной премии муниципальным служащим не ограничивается в рамках фонда оплаты труда.

3.13. Общий предельный размер за год поощрительной премии работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, не ограничивается в рамках фонда оплаты труда.

3.14. Общий предельный размер поощрительной премии за год работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих, не ограничивается в рамках фонда оплаты труда.

3.15. В целях реализации принципа эффективности использования бюджетных средств, в целях соблюдения требований экономности и результативности, премия по итогам года муниципальным служащим, работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих формируется, распределяется и выплачивается при наличии экономии средств, предназначенных для премирования, из остатка сэкономленных на конец года средств.

#### **IV. Порядок применения поощрений, регулярного и дополнительного премирования**

4.1. Поощрение работника - это форма общественного признания заслуг и оказание почета за добросовестное исполнение служебных и трудовых обязанностей, достигнутые результаты в профессиональной деятельности, направленная на усиление заинтересованности муниципального служащего в повышении профессионального уровня, своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, безупречной службе, за проявленную инициативу в разрешении важных вопросов. Поощрение проводится на основе индивидуальной оценки качества деятельности каждого работника и его личного вклада в решение задач, поставленных перед ним.

4.2. Вопрос о применении поощрения работника решается главой администрации муниципального района по ходатайству непосредственного руководителя работника. Ходатайство о применении поощрения должно быть мотивированным, отражать степень участия работника в решении конкретной задачи, стоящей перед органами местного самоуправления, проявление работником инициативы, уровень профессиональных навыков и способностей.

#### **V. Выплата материальной помощи**

5.1. Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда выплачивается по распоряжению администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский», по заявлению муниципальных служащих, работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих.

5.2. Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда, выплачивается в размере, установленном распоряжением администрации муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» определяемом в каждом конкретном случае при условии наличия финансовых ресурсов бюджетных ресурсов у муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».

5.3. Предельный размер за год материальной помощи муниципальным служащим, работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих, ограничивается в рамках фонда оплаты труда.

## **VI. Реестр Приложений учета регулярных показателей эффективности к настоящему Положению**

6.1. Для учета и оценки ежемесячных регулярных показателей эффективности утверждаются:

Приложение №01 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности для поощрения путем премирования».

Приложение №02 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование снижения премиальной выплаты на 50% (пятьдесят процентов)».

Приложение №03 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование невыплаты премии в случае допущенных существенных нарушений».

6.2. Для учета и оценки ежеквартальных регулярных показателей эффективности утверждаются:

Приложение №01-2 «Ежеквартальные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности для поощрения путем премирования».

Приложение №02-2 «Ежеквартальные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование снижения премиальной выплаты на 50% (пятьдесят процентов)».

Приложение №03-2 «Ежеквартальные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование невыплаты премии в случае допущенных существенных нарушений».

6.3. Для учета и оценки регулярных показателей эффективности по итогам года утверждаются:

Приложение №01-3 «Итоговые годовые показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности для поощрения путем премирования».

Приложение №02-3 «Итоговые годовые показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование снижения премиальной выплаты на 50% (пятьдесят процентов)».

Приложение №03-3 «Итоговые годовые показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование невыплаты премии в случае допущенных существенных нарушений».

Приложение №01 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности для поощрения путем премирования» к Положению о поощрении, премировании и материальном стимулировании работников администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих

Оцениваются следующие ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности для поощрения путем премирования:

1. Интенсивность труда в календарном периоде.
2. Достижение высоких результатов и качества работы.
3. Реализация новых муниципальных проектов в различных направлениях.
4. Достижение экономии и эффективное расходование бюджетных средств.
5. Выполнение плановых показателей в соответствии с планом работы администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»
6. Перевыполнение плановых показателей доходной части бюджета.
7. Перевыполнение фактических показателей доходной части бюджета по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.
8. Разработка и реализация программ стратегического характера.
9. Отсутствие дисциплинарных взысканий.
10. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
11. Участие и выполнение важных работ, мероприятий.
12. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах.
13. Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, не указанных в должностных инструкциях.
14. Наставничество в работе с молодыми специалистами.
15. Активное участие в общественной жизни муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».
16. Качественная и систематическая работа по обновлению и пополнению сайта муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский».
17. Оперативность в работе по взаимодействию с органами федеральной и государственной службы, учреждениями и организациями.
18. Повышение профессиональной квалификации путем самообразования, обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.
19. Отсутствие обоснованных жалоб от граждан и организаций на работу.
20. Отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины, обеспечение сохранности материальных ценностей.
21. Выполнение плановых мероприятий по проверкам организаций.
22. Проявление различных общих полезных инициатив в служебной и трудовой деятельности.

Учет регулярных показателей эффективности осуществляет глава муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский». Учет регулярных показателей эффективности осуществляется с периодичностью, Установленной для поощрений в соответствии с настоящим Положением.

\*\*\*

Приложение №02 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование снижения премиальной выплаты на 50% (пятьдесят процентов)» к Положению о поощрении, премировании и материальном стимулировании работников администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих

Оцениваются следующие ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование снижения премиальной выплаты на 50% (пятьдесят процентов):

1. Нарушения без уважительных причин трудовой дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей в течение периода, относительно которого рассматривается вопрос о премировании.

2. Нарушения правил служебной этики, установленных в администрации.

3. Невыполнения, ненадлежащего выполнения или несвоевременного выполнения без уважительных причин постановлений, распоряжений, заданий и поручений Главы администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский»

4. Невыполнения, ненадлежащего выполнения или несвоевременного выполнения, без уважительных причин, письменных заданий и поручений заместителей Главы администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» или непосредственных руководителей отделов администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский», когда такие задания и поручения были даны работнику в соответствии с правилами субординации, относились к компетенции данного работника и должны были быть исполнены в установленный срок.

5. Неправильной подготовки проектов муниципальных правовых актов, ставшей причиной признания их недействующими судами общей юрисдикции или арбитражными судами, за исключением случаев, когда работодатель, до подписания соответствующих муниципальных правовых актов, был письменно поставлен в известность о возможных последствиях.

6. Нарушения без уважительных причин сроков согласования проектов муниципальных правовых актов, гражданско-правовых, трудовых договоров более чем на семь дней.

8. Нарушения порядка работы с обращениями граждан, если такие нарушения не были обусловлены уважительными причинами.

Учет регулярных показателей эффективности осуществляет глава муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский». Учет регулярных показателей эффективности осуществляется с периодичностью, Установленной для поощрений в соответствии с настоящим Положением.

\*\*\*

Приложение №03 «Ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности в обоснование невыплаты премии в случае допущенных существенных нарушений»к Положению о поощрении, премировании и материальном стимулировании работников администрации муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский» ее структурных подразделений, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и по профессиям рабочих

Оцениваются следующие ежемесячные показатели оценки эффективности служебной и трудовой деятельности, при которых исключается поощрение и премирование в случае допущения одного и (или) нескольких следующих указанных существенных нарушений

1. Несвоевременной или некачественной разработки конкурсной документации, когда это стало причиной срыва или нарушения сроков и порядка размещения муниципального заказа.

2. Допущения существенных нарушений без уважительных причин установленного порядка и сроков подготовки и представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности.

3. Допущения существенных нарушений сроков начисления и выплаты денежного содержания.

4. Совершения действий, ставших причиной привлечения работодателя к налоговой или административной ответственности;

5. Наличия жалоб на действия или решения работника органа местного самоуправления, если обоснованность таких жалоб проверена в установленном порядке и нашла свое подтверждение, а обжалованные действия или решения работника стали причиной существенного нарушения прав и законных интересов граждан;

6. Совершения действий, повлекших для работодателя возникновение убытков.

Учет регулярных показателей эффективности осуществляет глава муниципального образования муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Боровский». Учет регулярных показателей эффективности осуществляется с периодичностью, Установленной для поощрений в соответствии с настоящим Положением.