

**Решение Думы г. Сургута от 29 апреля 2009 г. N 549-IVДГ
"Об утверждении Положения о критериях оценки эффективности и
результативности деятельности муниципальных служащих органов местного
самоуправления в целях начисления отдельных выплат денежного содержания
и порядке их применения"**

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (в редакции от 25.12.2008), руководствуясь статьей 31 Устава муниципального образования городской округ город Сургут Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в целях повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих городского округа, Дума города решила:

Утвердить Положение о критериях оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления в целях начисления отдельных выплат денежного содержания и порядке их применения согласно приложению.

Глава города

А.Л. Сидоров

**Приложение
к решению Думы г. Сургута
от 29 апреля 2009 г. N 549-IVДГ**

**Положение
о критериях оценки эффективности и результативности деятельности
муниципальных служащих органов местного самоуправления в целях начисления
отдельных выплат денежного содержания и порядке их применения**

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает критерии оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления, порядок их применения в целях начисления следующих элементов выплат денежного содержания муниципального служащего:

- 1) ежемесячного денежного поощрения;
- 2) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 3) премии по результатам работы за год;
- 4) ежемесячной (персональной) выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в работе;
- 5) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы.

2. Понятия, применяемые в настоящем Положении:

1) **критерии оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления (далее - критерии)** - условия для назначения и выплаты муниципальному служащему элементов денежного содержания, указанных в части 1 настоящей статьи.

2) критерии могут быть количественными, качественными, временными:

качественные - определяют эффективность, исходя из наличия либо отсутствия нарушений законодательства, правил трудового распорядка и иных нарушений либо дефектов в выполнении должностных обязанностей;

количественные - достижение муниципальными служащими результатов, выраженных в определенных единицах измерения;

временные - соблюдение различных сроков, установленных муниципальными правовыми актами, законодательством и т. д.;

3) для применения критерия может устанавливаться система показателей и индикаторов.

Показатель эффективности раскрывает содержание соответствующего критерия.

Индикатор эффективности (процент снижения) увязывает показатели эффективности с конкретной выплатой денежного содержания и (или) ее размером.

Статья 2. Критерии в целях начисления ежемесячного денежного поощрения и порядок их применения

1. Критериями в целях начисления ежемесячного денежного поощрения являются:

1) качественное выполнение должностных обязанностей муниципальным служащим (качественный критерий);

2) выполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в срок, установленный законодательством, муниципальными правовыми актами, трудовым договором,

должностной инструкцией и (или) поручением непосредственного руководителя (резолуция, приказ, распоряжение) (временной критерий).

Качественный критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей группы, учреждаемые для выполнения функции "руководитель"

Таблица 1

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением руководителя, нарушающим права и законные интересы граждан и организаций, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность	Процент снижения ежемесячного денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 1 - 6 приложения 1 к настоящему Положению
2.	Наличие дисциплинарных взысканий	
3.	Наличие нарушений правил трудового распорядка (в том числе нарушение правил деловой этики)	
4.	Снятие вопроса с рассмотрения Думой города и направление его на дополнительную доработку в связи с предоставлением неполной, недостоверной информации либо не раскрывающей сути выносимого на рассмотрение Думы города вопроса	
5.	Наличие нарушений, выявленных Контрольно-счетной палатой города или контрольно-ревизионным управлением Администрации города по результатам проводимых проверок, свидетельствующих о виновных действиях руководителя	
6.	Наличие просроченных документов и обоснованных жалоб по структурному подразделению в целом, свидетельствующих о недостаточном контроле со стороны руководителя за работой подчиненных служб	

Временной критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы высшей группы, учреждаемые для выполнения функции "руководитель"

Таблица 2

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие просроченных обращений граждан и организаций	Процент снижения денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 7 - 11 приложения 1 к настоящему Положению. Процент снижения денежного поощрения определяется в соответствии с пунктом 2 примечаний приложения 1 к настоящему Положению
2.	Наличие просроченных согласований проектов муниципальных правовых актов	
3.	Наличие муниципальных контрактов, заключенных с нарушением сроков	
4.	Нарушение сроков установленных законодательством и муниципальными правовыми актами	
5.	Нарушение сроков выполнения документов с установленными сроками исполнения (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения непосредственного руководителя), в том числе планов работы	

Качественный критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы главной и ведущей групп, учреждаемые для выполнения функции "руководитель"

Таблица 3

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением руководителя, нарушающим права и законные интересы граждан и организаций, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность	Процент снижения ежемесячного денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 1 - 6 приложения 2 к настоящему Положению
2.	Наличие дисциплинарных взысканий	
3.	Наличие нарушений правил трудового распорядка (в том числе нарушение правил деловой этики)	
4.	Снятие вопроса с рассмотрения Думой города и направление его на дополнительную доработку в связи с предоставлением неполной, недостоверной информации, либо не раскрывающей сути выносимого на рассмотрение Думы города вопроса	
5.	Наличие нарушений, выявленных Контрольно-счетной палатой или контрольно-ревизионным управлением по результатам проводимых проверок, свидетельствующих о виновных действиях руководителя	
6.	Наличие просроченных документов и обоснованных жалоб по структурному подразделению в целом, свидетельствующих о недостаточном контроле со стороны руководителя за работой подчиненных служб	

Временной критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы главной и ведущей групп, учреждаемые для выполнения функции "руководитель"

Таблица 4

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие просроченных сроков подготовки проектов ответов на обращения граждан и организаций, предоставляемых на подпись (согласование) руководителю	Процент снижения денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 7 - 11 приложения 2 к настоящему Положению. Процент снижения денежного поощрения определяется в соответствии с пунктом 2 примечаний приложения 2 к настоящему Положению
2.	Наличие просроченных сроков согласования проектов муниципальных правовых актов (для лиц, в чьи должностные обязанности входит такое согласование)	
3.	Наличие просроченных сроков согласования проектов муниципальных контрактов и сроков подготовки конкурсной документации	
4.	Нарушение сроков исполнения поручений руководителя, а также исполнения документов, в отношении которых сроки установлены законодательством и муниципальными правовыми актами (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения руководителя), в том числе планов работы	

Качественный критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции "специалист"

Таблица 5

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением работника, нарушающего права и	Процент снижения ежемесячного

	законные интересы граждан и организаций, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность	денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 1 - 5 приложения 3 к настоящему Положению.
2.	Наличие дисциплинарных взысканий	
3.	Нарушения правил трудового распорядка (в том числе нарушение правил деловой этики)	
4.	Неоднократный возврат документа на доработку, требующей его существенного изменения	
5.	Наличие нарушений, выявленных Контрольно-счетной палатой города или контрольно-ревизионным управлением Администрации города по результатам проводимых проверок, свидетельствующих о виновных действиях самого работника	

Временной критерий для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции "специалист"

Таблица 6

N п/п	Показатели (отрицательные)	Индикатор
1.	Наличие просроченных сроков подготовки проектов ответов на обращения граждан и организаций, предоставляемых на подпись (согласование) руководителю	Процент снижения денежного поощрения, исчисляемый согласно показателям 6 - 10 приложения 3 к настоящему Положению. Процент снижения денежного поощрения определяется в соответствии с пунктом 2 примечаний приложения 3 к настоящему Положению
2.	Наличие просроченных сроков согласования проектов муниципальных правовых актов (для лиц, в чьи должностные обязанности входит такое согласование)	
3.	Наличие просроченных сроков согласования проектов муниципальных контрактов	
4.	Нарушение сроков исполнения поручений руководителя, а также исполнения документов в отношении которых сроки установлены законодательством и муниципальными правовыми актами (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения руководителя), в том числе планов работы	

2. Документом, предоставляемым для принятия решения о выплате ежемесячного денежного поощрения, является информация об исполнительской дисциплине за соответствующий месяц по форме согласно приложениям 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3. Информация об исполнительской дисциплине за соответствующий месяц представляется одновременно с ведомостью на выплату ежемесячного денежного поощрения.

4. Исполнители по предоставлению информации по показателям, определенным в приложениях 1, 2, 3 к настоящему Положению, в Думе города, Администрации города, Контрольно-счетной палаты города определяются руководителями этих органов.

Статья 3. Критерии в целях начисления премии за выполнение особо важных и сложных заданий и порядок их применения

1. Критериями в целях начисления премии за выполнение особо важных и сложных заданий являются:

1) наличие экономического эффекта или иного положительного результата в случае выполнения особо важных и сложных заданий;

2) своевременное выполнение особо важных и сложных заданий.

Экономический эффект - реальная экономия сумм бюджетных средств или получения дополнительных бюджетных доходов.

Иной положительный результат - получение положительных результатов, не связанных с денежными средствами.

Своевременное выполнение - выполнение соответствующего задания в установленные сроки.

2. Качественные критерии в целях начисления премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

1) наличие экономического эффекта при выполнении особо важных и сложных заданий определяется следующими показателями:

- реальная экономия бюджетных средств, выраженная в рублях;
- получение дополнительных бюджетных доходов, выраженных в рублях.

2) наличие иного положительного результата в случае выполнения особо важных и сложных заданий.

Таблица 7

N п/п	Показатели	Положительный результат
1.	Принятие соответствующего муниципального нормативного правового акта (в том числе программ, методик)	1) урегулирование определен-ного вида общественных отношений, прямо предусмотр-ренных федеральными законами; 2) реальное сокращение сроков рассмотрения обращений граждан, организаций, оказания муниципальных услуг; 3) внедрение новых технологий; 4) проведение комплексных мероприятий, повлекших улуч-шение показателей в определен-ной отрасли и (или) сферы деятельности; 5) экономический эффект
2.	Разработка законопроектов, поправок к ним, иных правотворческих инициатив	1) принятие законопроекта (поправок к нему) соответствующим правотворческим органом; 2) экономический эффект
3.	Выполнение договоров, имеющих особое значение для муниципального образования	1) исполнение в полном объеме и в срок обязательств по договору; 2) экономический эффект
4.	Выполнение работ (в том числе разработка технологий, проектов международных договоров, социальных проектов, в том числе необходимых для участия муниципального образования в конкурсах на региональном, федеральном, международном уровнях), разработка законопроектов, поправок к ним, иных правотворческих инициатив	1) участие муниципального образования в конкурсах на региональном, федеральном, международном уровнях; 2) создание положительного имиджа муниципального образования в целом, органа местного самоуправления, структурного подразделения; 3) международных рейтингов; 4) экономический эффект; 5) иной положительный эффект
5.	Выполнение иных особо важных и сложных заданий, определяемых работодателем	1) экономический эффект; 2) иной положительный результат

3. Временным критерием для начисления премии за выполнение особо важных и сложных заданий является выполнение соответствующего задания в установленный им срок.

4. Документом, предоставляемым руководителю органа местного самоуправления города для принятия решения о выплате премии, является отчет о результате выполнения поручения.

3 7 ✓ **Статья 4.** Критерии в целях начисления премии по результатам работы за год и порядок их применения

1. Критерием в целях начисления премии по результатам работы за год является отсутствие у муниципального служащего дисциплинарного взыскания на день выплаты премии.

Таблица 8

N п/п	Показатель	Индикатор
1.	Применение к муниципальному служащему дисциплинарного взыскания в течение календарного года	Процент снижения премии в зависимости от количества примененных к муниципальному служащему в течение календарного года

		дисциплинарных взысканий, не снятых ко дню выплаты премии. Процент снижения премии определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению
--	--	---

2. Документом, предоставляемым для принятия решения о снижении премии, является информация о количестве примененных к муниципальному служащему в течение календарного года дисциплинарных взысканий, не снятых ко дню выплаты премии, по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3. Исполнителем по предоставлению информации о количестве примененных к муниципальному служащему в течение календарного года дисциплинарных взысканий, не снятых ко дню выплаты премии, является кадровая служба соответствующего органа местного самоуправления города.

Статья 5. Критерии в целях начисления ежемесячной (персональной) выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в работе

1. Критериями в целях начисления ежемесячной (персональной) выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в работе (далее - ежемесячная персональная выплата) являются:

- 1) сложность в работе;
- 2) напряженность в работе;
- 3) высокие достижения в работе.

2. Сложность в работе.

При применении данного критерия учитывается один из показателей:

- 1) многосоставность работы - выполнение должностных обязанностей, которые требуют реализации несколько последовательных стадий;
- 2) разноплановость работы - выполнение должностных обязанностей, требующих применения знаний из разных сфер деятельности;
- 3) трудность работы - выполнение должностных обязанностей, требующих особых знаний, навыков, опыта, необходимости проведения системного анализа, иных методов научного познания;
- 4) участие в выполнении особо важных и сложных заданиях;
- 5) выполнение функций, специально возлагаемых муниципальным правовым актом органа местного самоуправления (назначение ответственных лиц, исполнителей).

3. Напряженность в работе.

При применении данного критерия могут учитываться один или несколько показателей:

- 1) работа в жестких временных рамках, установленных законодательством, муниципальными правовыми актами, запросами органов государственной власти;
- 2) большое количество однородной работы;
- 3) участие в совещаниях у руководителей органов местного самоуправления города и их заместителей, а также в работе рабочих групп и иных совещательных органов;
- 4) участие в выполнении нескольких особо важных и сложных заданиях.

4. Высокие достижения в работе.

При применении данного критерия может учитываться один из показателей:

- 1) наличие поощрений работодателя;
- 2) наличие наград, званий, присваиваемых на основании оценки профессиональной деятельности;
- 3) победы в различных конкурсах профессионального мастерства регионального, общероссийского, международного уровнях.

Статья 6. Критерии в целях начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы

1. Критерием в целях начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы (далее - "ежемесячная надбавка") является особые условия осуществления муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

При применении данного критерия могут учитываться один из показателей:

- 1) наличие у муниципального служащего специальных знаний, умений и навыков для исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности;
- 2) выполнение представительских, консультационных, экспертных, организационных функций, связанных с присутствием на городских мероприятиях, публичных слушаниях и иных формах участия населения в решении вопросов местного значения в выходные, праздничные дни, в вечернее или иное нерабочее время;
- 3) непосредственная работа с обращениями граждан, включая личный прием;
- 4) исполнение должностных обязанностей в командировках, выездных обследованиях (более 2 раз в месяц);
- 5) осуществление контрольных функций;
- 6) подготовка и (или) согласование проектов муниципальных правовых актов.

*Комментарий ГАРАНТа
См. данную форму в редакторе MS-Word*

**Приложение 1
к Положению о критериях оценки
эффективности и результативности
деятельности муниципальных
служащих органов местного
самоуправления в целях начисления
отдельных выплат денежного содержания
и порядке их применения**

**Информация об исполнительской дисциплине за _____ месяца
для выплаты ежемесячного денежного поощрения (далее - ЕДП) муниципальным
служащим, замещающим должности муниципальной службы высшей группы,
учреждаемые для выполнения функции "руководитель"**

Ф.И.О. руководителя	Показатели																				
	Качественные						Временные														
	Процент снижения ЕДП за 1 нарушение						Исчисление процента снижения ЕДП [2]														
	1. Дисциплинарное взыскание [1]	2. Жалобы на работника, в ходе рассмотрения которых подтверждается нарушение прав граждан	3. Нарушение правил трудового распорядка	4. Некачественная подготовка документов на Думу города, повлекшая снятие вопроса с рассмотрения и направление его на доработку	5. Нарушения, выявленные КСП или КРУ по результатам проводимых проверок	6. Обоснованные жалобы по структурному подразделению в целом	7. Нарушение срока рассмотрения обращений граждан, организаций	8. Нарушение срока согласования проектов муниципальных правовых актов	9. Нарушение срока заключения муниципальных контрактов	10. Нарушения требований законодательства, муниципальных правовых актов по срокам	11. Невыполнение документов с установленными сроками исполнения (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения непосредственного руководителя и т.д.) [3]										
	100%	-, +	10-50%	-, +	10-50%	-, +	10-50%	-, +	10-50%	-, +	10-50%										
Иванов (пример)	100%	+	30			+	20	+	40	+	10										

Примечания к приложению

1. Не заполняются показатели нарушения (невыполнения) критерия 2 - 11, если за данное нарушение (невыполнение) критерия применено дисциплинарное взыскание.

2. Процент снижения денежного поощрения по показателям 7-11 информации об исполнительской дисциплине исчисляется как соотношение в процентах (%) количества просроченных документов к произведению коэффициента 10 на количество поступивших документов в соответствии со следующей формулой:

$$\checkmark \text{ ПС} = \frac{\text{ПД} \times 100\%}{\text{КД} \times 10}$$

где

ПС - процент снижения ежемесячного денежного поощрения;

КД - количество поступивших на рассмотрение лица документов;

ПД - количество просроченных документов.

3. Не учитываются факты невыполнения документов с установленным сроком исполнения, поступивших в день либо после установленного срока исполнения.

При поступлении поручений, исполнение которых требует проведения большого объема работы, а установленные сроки исполнения которых являются минимальными и не позволяют исполнить поручения в полном объеме, направляются промежуточные ответы с имеющейся на данный момент информацией в сроки, указанные в документе, с просьбой о продлении сроков либо с уведомлением о том, что ответ будет направлен в иной срок.

4. Если суммарный процент снижения денежного поощрения по пунктам 2 - 11 составляет 100 процентов и более, вышестоящий руководитель обязан рассмотреть вопрос о наложении дисциплинарного взыскания.

Комментарий ГАРАНТа

См. данную форму в редакторе MS-Word

Приложение 2
к Положению о критериях оценки
эффективности и результативности
деятельности муниципальных
служащих органов местного
самоуправления в целях начисления
отдельных выплат денежного содержания
и порядке их применения

Информация об исполнительской дисциплине за _____ месяц
для выплаты ежемесячного денежного поощрения (далее - ЕДП) муниципальным
служащим, замещающим должности муниципальной службы главной и ведущей
групп, учреждаемые для выполнения функции "руководитель"

ФИО руководителя	Показатели																				
	Качественные						Временные														
	Процент снижения ЕДП за 1 нарушение						Исчисление процента снижения ЕДП [2]														
	1. Дисциплинарное взыскание [1]	2. Жалобы на работника, в ходе рассмотрения которых подтверждается нарушение прав граждан	3. Нарушение правил трудового распорядка	4. Некачественная подготовка документов на Думу города, повлекшая снятие вопроса с рассмотрения и направления его на доработку (при наличии поручения непосредственного руководителя)	5. Нарушения, выявленные КСП или КРУ по результатам проводимых проверок и допущенные непосредственно сами-ми руководителями либо работниками, находящимися в их подчинении	6. Обоснованные служебные жалобы по структурному подразделению в целом в связи с деятельностью единицы а также жалобы на деятельность данной единицы	7. Нарушение срока подготовки проектов ответов на обращения граждан, организаций и представления их на подпись руководителя	8. Нарушение срока согласования проектов муниципальных правовых актов (для лиц исполняющих обязанности руководителя)	9. Нарушение срока заключения муниципальных контрактов (при наличии доверенности)	10. Нарушения требований законодательства, муниципальных правовых актов по срокам (работа по письменному поручению непосредственного руководителя)	11. Невыполнение документов с установленными сроками исполнения (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения непосредственного руководителя и т.д.) (работа по письменному поручению непосредственного руководителя) [3]										
	100%	- , +	10-50%	- , +	10-50%	- , +	10-50%	- , +	10-50%	- , +	10-50%										
Иванов	100%	+	30			+	20	+	40	+	10										

Примечания к приложению

1. Не заполняются показатели нарушения (невыполнения) критерия 2 - 11, если за данное нарушение (невыполнение) критерия применено дисциплинарное взыскание.

2. Процент снижения денежного поощрения по показателям 7-11 информации об исполнительской дисциплине исчисляется как соотношение в процентах (%) количества просроченных документов к произведению коэффициента 10 на количество поступивших документов в соответствии со следующей формулой:

$$\sqrt{\text{ПС}} = \frac{\text{ПД} \times 100\%}{\text{КД} \times 10}$$

где

ПС - процент снижения ежемесячного денежного поощрения;

КД - количество поступивших на рассмотрение лица документов;

ПД - количество просроченных документов.

3. Не учитываются факты невыполнения документов с установленным сроком исполнения, поступивших в день либо после установленного срока исполнения.

При поступлении поручений, исполнение которых требует проведения большого объема работы, а установленные сроки исполнения которых являются минимальными и не позволяют исполнить поручения в полном объеме, направляются промежуточные ответы с имеющейся на данный момент информацией в сроки, указанные в документе, с просьбой о продлении сроков либо с уведомлением о том, что ответ будет направлен в иной срок.

4. Если суммарный процент снижения денежного поощрения по пунктам 2 - 11 составляет 100 процентов и более, вышестоящий руководитель обязан рассмотреть вопрос о наложении дисциплинарного взыскания.

Комментарий ГАРАНТа

См. данную форму в редакторе MS-Word

Приложение 3
к Положению о критериях оценки
эффективности и результативности
деятельности муниципальных служащих
органов местного самоуправления в целях
начисления отдельных выплат денежного
содержания и порядке их применения

Информация об исполнительской дисциплине за _____ месяц
для выплаты ежемесячного денежного поощрения (далее - ЕДП) муниципальным
служащим, замещающим должности муниципальной службы, учреждаемые для
выполнения функции "специалист"

ФИО руководителя	Показатели																			
	Качественные					Временные														
	Процент снижения ЕДП за 1 нарушение					Исчисление процента снижения ЕДП [2]														
	1. Дисциплинарное взыскание [1]	2. Жалобы на работника, в ходе рассмотрения которых подтверждается нарушение прав граждан	3. Нарушение правил трудового распорядка	4. Некачественная подготовка документов (по поручению непосредственного руководителя)	5. Наличие нарушений, выявленных КСП или КРУ по результатам проводимых проверок, и допущенных непосредственно самим работником либо работниками, находящимися в его подчинении	6. Наущение срока подготовки проектов ответов на обращения граждан, организаций и представления их на подпись руководителя	7. Нарушение срока согласования проектов муниципальных правовых актов (при наличии данной должностной обязанности в должностной инструкции)	8. Наущение срока согласования муниципальных контрактов (при наличии данной должностной обязанности в должностной инструкции)	9. Нарушения требований законодательства, муниципальных правовых актов по срокам (работа по письменному поручению непосредственного руководителя)	10. Невыполнение документов с установленными сроками исполнения (запросы органов государственной власти, протесты, представления прокурора, письменные поручения непосредственного руководителя и т.д.) (работа по письменному поручению непосредственного руководителя) [3]										
	100%	-, +	10-50%	-, +	10-50%	-, +	10-50%	-, +	10-50%											
Иванов	100%	+	30			+	20	+	40											

Примечания к приложению

1. Не заполняются показатели нарушения (невыполнения) критерия 2 - 10, если за данное нарушение (невыполнение) критерия применено дисциплинарное взыскание.

2. Процент снижения денежного поощрения по показателям 7-11 информации об исполнительской дисциплине исчисляется как соотношение в процентах (%) количества просроченных документов к произведению коэффициента 10 на количество поступивших документов в соответствии со следующей формулой:

$$\sqrt{ПС} = \frac{ПД \times 100\%}{КД \times 10}$$

где

ПС - процент снижения ежемесячного денежного поощрения;

КД - количество поступивших на рассмотрение лица документов;

ПД - количество просроченных документов.

3. Не учитываются факты невыполнения документов с установленным сроком исполнения, поступивших в день либо после установленного срока исполнения.

При поступлении поручений, исполнение которых требует проведения большого объема работы, а установленные сроки исполнения которых являются минимальными и не позволяют исполнить поручения в полном объеме, направляются промежуточные ответы с имеющейся на данный момент информацией в сроки, указанные в документе, с просьбой о продлении сроков, либо с уведомлением о том, что ответ будет направлен в иной срок.

4. Если суммарный процент снижения денежного поощрения по пунктам 2 - 10 составляет 100 процентов и более, вышестоящий руководитель обязан рассмотреть вопрос о наложении дисциплинарного взыскания.

Комментарий ГАРАНТа

См. данную форму в редакторе MS-Word

Приложение 4
к Положению о критериях оценки
эффективности и результативности
деятельности муниципальных служащих
органов местного самоуправления в целях
начисления отдельных выплат
денежного содержания и порядке
их применения

Информация

о количестве примененных к муниципальному служащему в течение календарного года дисциплинарных взысканий, не снятых ко дню выплаты премии

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 %	2 и более	10%
Иванов (пример)	1	5%		
Петров (пример)			1 1 1	10%

Закон Ханты-Мансийского АО - Югры от 20 июля 2007 г. N 113-оз "Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (с изменениями и дополнениями)

Статья 15. Дополнительные гарантии, предоставляемые муниципальному служащему

Статья 16. Денежное содержание муниципального служащего в автономном округе

1. Денежное содержание муниципального служащего состоит из:

- 1) должностного оклада;
 - 1.1) ежемесячной надбавки к должностному окладу за классный чин;
 - 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
 - 3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет;
 - 4) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 - ✓ 5) денежного поощрения (ежемесячного, по результатам работы за квартал, год);
 - 6) районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - 7) ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
 - ✓ 8) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
 - 9) утратил силу;
 - 10) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи, выплачиваемых за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих;
 - 11) ежемесячной (персональной) выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в работе;
 - 12) иных выплат, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

2. Муниципальные образования, в бюджетах которых доля межбюджетных трансфертов из других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (за исключением субвенций) и (или) налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений в течение двух из трех последних отчетных финансовых лет превышала 10 процентов собственных доходов местного бюджета, начиная с очередного финансового года не имеют права превышать установленные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры нормативы формирования расходов на оплату труда муниципальных служащих.