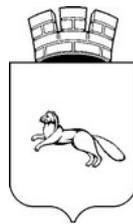


Российская Федерация
Курганская область
Муниципальное образование – город Шадринск



Шадринская городская Дума

РЕШЕНИЕ

от 05.06.2025 № 749

О внесении изменений в Положение «Об оплате труда муниципальных служащих муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования – город Шадринск», утверждённое решением Шадринской городской Думы от 18.11.2008 № 809

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Курганской области от 30.05.2007 № 251 «О регулировании отдельных положений муниципальной службы в Курганской области», статьями 31, 34, 72 Устава муниципального образования – город Шадринск Шадринская городская Дума решила:

1. Внести в Положение «Об оплате труда муниципальных служащих муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования — город Шадринск», утверждённое решением Шадринской городской Думы от 18.11.2008 № 809, следующие изменения:

1) пункт 6.5 раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.5. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих осуществляется в соответствии со следующим порядком:

1) непосредственный руководитель до сдачи табеля учёта использования рабочего времени за текущий месяц, представляет в отдел кадров (работнику, в должностные обязанности которого входит осуществление кадровой работы) информацию на каждого муниципального служащего, находящегося в его подчинении, по форме, приведённой в таблице 1.

Таблица 1

Информация об оценке эффективности деятельности муниципальных служащих
муниципального образования — город Шадринск (указать отдел, комитет)
за _____ месяц _____ года

| № п/п | Фамилия, имя, отчество муниципального служащего | Коэффициент эффективности по замещаемой должности* | Стоимостное выражение коэффициента эффективности за полный месяц** | Стоимостное выражение коэффициента эффективности за фактически отработанное время*** |
|-------|---|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

* Устанавливается в диапазоне 0 - 3 балла в соответствии с таблицей 2;

** Устанавливается правовым актом работодателя по каждой должности;

*** Заполняется кадровой службой.

(Наименование должности)

(Подпись)

(Ф.И.О.)

2) непосредственный руководитель оценивает работу каждого муниципального служащего путём применения показателей коэффициента эффективности, оценивает его работу в баллах, определяет размер премии по итогам работы за месяц (в % от должностного оклада) в соответствии с таблицей 2, заносит полученные данные в таблицу 1.

Таблица 2

| Показатель коэффициента эффективности | Параметры определения показателя коэффициента эффективности | |
|---------------------------------------|---|---|
| | Наличие дисциплинарного взыскания | Оценка объема и качества исполнения должностных обязанностей |
| 0 | Наличие взыскания в текущем месяце | - |
| От 0,1 до 1* (включительно) | Отсутствие взыскания в текущем месяце | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение должностных обязанностей на должном качественном уровне |
| От 1,1 до 2** (включительно) | Отсутствие взыскания в текущем месяце | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение должностных обязанностей на высоком качественном уровне. Своевременное и качественное исполнение поручений непосредственного руководителя со сроком исполнения «срочно», «незамедлительно». |

| Показатель коэффициента эффективности | Параметры определения показателя коэффициента эффективности | |
|---------------------------------------|---|--|
| | Наличие дисциплинарного взыскания | Оценка объема и качества исполнения должностных обязанностей |
| От 2,1 до 3*** (включительно) | Отсутствие взыскания в текущем месяце | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение должностных обязанностей на высоком качественном уровне. Своевременное и качественное исполнение особо важных и сложных поручений непосредственного руководителя |

Примечание:

* - максимальный размер показателя коэффициента эффективности составляет 25 процентов должностного оклада по замещаемой должности;

** - максимальный размер показателя коэффициента эффективности составляет 50 процентов должностного оклада по замещаемой должности;

*** - максимальный размер показателя коэффициента эффективности составляет 75 процентов должностного оклада по замещаемой должности.»;

2) дополнить раздел 6 пунктом 6.6. следующего содержания:

«6.6. Премия по итогам работы за месяц начисляется за фактически отработанное время в отчетном месяце.

Выплата премии по итогам работы за месяц муниципальному служащему, отработавшему неполный рабочий месяц, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Представитель нанимателя (работодатель) может принять решение о выплате премии по итогам работы за месяц муниципальному служащему, отработавшему неполный рабочий месяц, в полном объеме, если в течение этого месяца муниципальным служащим качественно и оперативно были выполнены задания (поручения) высокой напряженности и интенсивности (большой объем, выполнение срочных и неотложных поручений, а также заданий, требующих повышенного внимания).».

2. Решение направить Главе города Шадринска для подписания, официального опубликования и размещения на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования – город Шадринск Курганской области (<https://www.shadrinsk-city.ru>).

3. Настоящее решение вступает в силу с 01.08.2025.

Председатель
Шадринской городской Думы

Глава города Шадринска

В.И. Пикалин

А.К. Мокан

