



АДМИНИСТРАЦИЯ  
КАТАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.05.2025 г. № 348  
г. Катайск

**Об утверждении Порядка оценки эффективности деятельности лиц,  
замещающих должности муниципальных служащих Катайского  
муниципального округа Курганской области**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы Катайского муниципального округа Курганской области от 14.07.2023 г. года № 85 «Об утверждении Положения о денежном содержании муниципальных служащих Катайского муниципального округа Курганской области», руководствуясь Уставом Катайского муниципального округа Курганской области,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности муниципальных служащих Катайского муниципального округа Курганской области, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Постановление вступает в силу с 1 августа 2025 года и подлежит размещению на официальном сайте Администрации Катайского муниципального округа.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Катайского муниципального округа  
Курганской области

Г.М. Морозов

## **Порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности муниципальных служащих Катайского муниципального округа Курганской области**

1. Порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности муниципальных служащих Катайского муниципального округа Курганской области определяет порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности муниципальных служащих Катайского муниципального округа Курганской области (далее – муниципальные служащие).

2. Денежное вознаграждение в виде выплаты премии муниципальным служащим по итогам работы за месяц (далее – премия по итогам работы за месяц) производится по решению представителя нанимателя (работодателя), принятому на основании мотивированного представления непосредственного руководителя муниципального служащего.

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

4. Выплата премии по итогам работы за месяц муниципальному служащему, отработавшему неполный рабочий месяц, производится пропорционально фактически отработанному времени, в которое не включается время нахождения муниципального служащего в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, а также период временной нетрудоспособности.

5. 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).

6. Размер премии по итогам работы за месяц муниципальному служащему определяется в соответствии с информацией об оценке эффективности по итогам работы за месяц согласно приложению к настоящему Порядку.

7. При принятии решения о выплате премии по итогам работы за месяц учитываются качество и профессионализм исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей.

8. В случае выполнения муниципальными служащими заданий высокой напряженности и интенсивности, в том числе на систематической основе, производится дополнительная оценка эффективности их деятельности.

9. Решение о выплате премии по итогам работы за месяц муниципальному служащему оформляется распоряжением (приказом) представителя нанимателя

(работодателя), который издается не позднее 25 числа текущего месяца, и является основанием для её выплаты.

10. Выплата премии по итогам работы за месяц не производится в календарном месяце, в котором в отношении муниципального служащего применено дисциплинарное взыскание.

11. Выплата премии по итогам работы за месяц не производится в случае увольнения муниципального служащего за виновные действия.

Управляющий делами – руководитель аппарата  
Администрации Катайского муниципального  
округа Курганской области

Е.И. Бородай

**Информация об оценке эффективности деятельности лиц, замещающих  
должности муниципальных служащих Катайского муниципального округа  
Курганской области**

Таблица 1

| п/п | Фамилия, имя, отчество<br>муниципального<br>служащего | Коэффициент<br>эффективности<br>замещаемой<br>должности* | Стоимостное<br>выражение<br>коэффициента<br>эффективности<br>за полный месяц** | Стоимостное<br>выражение<br>коэффициента<br>эффективности<br>за фактически<br>отработанное<br>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.)

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*<br>(включительно)        | Отсутствие взыскания в текущем месяце                       | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания.<br>Исполнение должностных обязанностей на должном качественном уровне                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| От 1,1 до 2**<br>(включительно)       | Отсутствие взыскания в текущем месяце                       | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания.<br>Исполнение должностных обязанностей на высоком качественном уровне.<br>Своевременное и качественное исполнение поручений непосредственного руководителя со сроком исполнения «срочно», «незамедлительно».<br>Участие в качестве представителя соответствующего структурного подразделения в отдельных проводимых рабочих мероприятиях (совещаниях, заседаниях рабочих групп и т.д.) |
| От 2,1 до 3***<br>(включительно)      | Отсутствие взыскания в текущем месяце                       | Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания.<br>Исполнение должностных обязанностей на высоком качественном уровне.<br>Своевременное и качественное исполнение особо важных и сложных поручений непосредственного руководителя.<br>Постоянное участие в качестве представителя соответствующего структурного подразделения в проводимых рабочих мероприятиях (совещаниях, заседаниях рабочих групп и т.д.)                          |

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.