



ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ  
Администрация муниципального образования город Мончегорск  
с подведомственной территорией  
(АДМИНИСТРАЦИЯ города МОНЧЕГОРСКА)

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.07.2012

№ 1001

Мончегорск

**Об утверждении Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (в редакции постановлений администрации города Мончегорска от 03.03.2014 № 294, от 20.08.2014 № 893, от 13.04.2016 № 328, от 18.09.2018 № 1100, от 12.04.2023 № 696)**

На основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета города Мончегорска от 26.06.2014 № 89 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мончегорска, постановлением администрации города Мончегорска от 23.07.2014 № 788 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска, Уставом города Мончегорска

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска, согласно приложению.
2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанное с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на обеспечение выполнения муниципального задания муниципальным бюджетным и автономным учреждениям и на обеспечение выполнения возложенных функций казённых учреждений в части оплаты труда работников и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте органов местного самоуправления города Мончегорска.
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2012 года.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации города

Д.Н. Шапошников

**Положение  
о стимулировании руководителей  
муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений,  
подведомственных администрации города Мончегорска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (далее - Положение) разработано в целях упорядочения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (далее - руководители муниципальных учреждений), усиления материальной заинтересованности, развития инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, успешного добросовестного выполнения должностных обязанностей руководителями муниципальных учреждений, повышения эффективности деятельности муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (далее – муниципальные учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а так же основания (критерии) установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в рамках утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения.

**2. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для руководителей муниципальных учреждений**

2.1. К выплатам стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений относятся:

2.1.1. Стимулирующие надбавки:

– за выслугу лет;

– за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

#### 2.1.2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал);
- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- единовременные премии (выплаты).

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (новому должностному окладу) с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или в абсолютных размерах без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. **Надбавка за выслугу лет** устанавливается руководителям муниципальных учреждений, за исключением руководителя муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и защите населения от чрезвычайных ситуаций города Мончегорска» в следующих размерах:

- 1) от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- 5) свыше 20 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет руководителю муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и защите населения от чрезвычайных ситуаций города Мончегорска» устанавливается в следующих размерах:

- 1) свыше 1 года – 5 процентов;
- 2) свыше 2 лет – 10 процентов;
- 3) свыше 3 лет – 15 процентов;
- 4) свыше 4 лет – 20 процентов;
- 5) свыше 5 лет – 25 процентов;
- 6) свыше 10 лет – 30 процентов;
- 7) свыше 15 лет – 40 процентов.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по исчислению стажа, дающего право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, администрации города Мончегорска и исчисляется в соответствии с Порядком исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет (приложение № 1 к Положению).

Установление (изменение) размера надбавки за выслугу лет при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

2.4. **Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы** выплачивается руководителям муниципальных учреждений ежемесячно с учётом стабильности выполняемых заданий. Размер надбавки за

сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается от 20 процентов до 170 процентов от должностного оклада (нового должностного оклада). Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается один раз в год, на начало нового финансового года, по результатам деятельности руководителя муниципального учреждения за предшествующий год и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

**2.5. Премия за основные результаты работы за месяц** производится с учётом исполнения должностных обязанностей, установленных по занимаемой должности. Размер премии за основные результаты работы за месяц устанавливается от 30 процентов до 100 процентов от должностного оклада (нового должностного оклада). Премия за основные результаты работы за месяц устанавливается один раз в год, на начало нового финансового года и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

**2.6. Премия за основные результаты работы за квартал** производится по результатам оценки целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, итогов работы муниципального учреждения за отчетный период, при условии выполнения плана работы и с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, личного вклада руководителя муниципального учреждения в реализацию задач и функций, возложенных на муниципальное учреждение.

**2.6.1.** Для определения размера премии по результатам работы за квартал руководители муниципальных учреждений в срок до 05 апреля, 05 августа, 05 октября и до 15 декабря представляют в администрацию города Мончегорска отчет об исполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за достоверность представляемых сведений содержащихся в отчете.

**2.6.2.** Оценку эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений и размер премии руководителей муниципальных учреждений по результатам работы за квартал, определяет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска и премированию их руководителей на основе представленных отчетов руководителей муниципальных учреждений и с учетом выполнения установленных в приложении № 3 к настоящему Положению целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, в порядке установленном в приложении № 4 к настоящему Положению.

**2.6.3.** Премии по результатам работы за квартал выплачиваются руководителям муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения.

За руководителями муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска, проработавшими полный или неполный период, принятый в качестве расчетного, в связи с уходом на пенсию, уволенными в порядке перевода в другой орган местного самоуправления города Мончегорска,

либо на работу к другому работодателю в муниципальное учреждение, сохраняется право на получение премии за отработанный период.

**2.7. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ** выплачивается руководителям муниципальных учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Основанием, дающим право руководителю на получение премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ является:

- выполнение на высоком профессиональном уровне поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для функционирования органов местного самоуправления и всех типов муниципальных учреждений, а также для населения города;

- проявление инициативы в подготовке и выработке комплекса мероприятий необходимых для деятельности руководимого им муниципального учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ устанавливается в абсолютном размере.

Решение о размере премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ принимает глава администрации города и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

**2.8. Единовременные выплаты** устанавливаются руководителям муниципальных учреждений к юбилейным датам, получению знаков отличия, почетных грамот, наград без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в следующих размерах:

- при награждении почетной грамотой, получении знаков отличия, наград – в размерах утвержденных соответствующими нормативными правовыми актами;

- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 - лет со дня рождения – в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

**2.9. Единовременная выплата к ежегодно оплачиваемому отпуску** производится руководителям муниципальных учреждений один раз в течение календарного года в размере 3 (трех) должностных окладов (новых должностных окладов).

Единовременная выплата к ежегодно оплачиваемому отпуску устанавливается с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата к ежегодно оплачиваемому отпуску, по желанию руководителя муниципального учреждения, производится один раз в любой из периодов ухода в отпуск в течение календарного года.

**2.10.** Общая сумма выплат стимулирующего характера ограничивается соотношением средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, установленным в соответствии с пунктом 5.7. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений,

подведомственных администрации города Мончегорска, утвержденного постановлением администрации города Мончегорска от 23.07.2014 № 788

### **3. Заключительные положения**

3.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены полностью по следующим основаниям:

- снижение показателей эффективности профессиональной деятельности руководителя муниципального учреждения и эффективности деятельности муниципального учреждения;

- в случае применения к руководителю муниципального учреждения мер дисциплинарного воздействия;

- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.

Решение о снижении или отмене выплат стимулирующего характера принимает глава администрации города и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

3.2. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты руководителям муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь в размере определенном в положении об оплате труда работников возглавляемого им муниципального учреждения.

Решение об оказании материальной помощи принимает глава администрации города на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

Оказание материальной помощи, производится без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

3.3. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

---

## **Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок регулирует вопросы, связанные с подсчетом стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (далее – руководители муниципальных учреждений).

### **2. Порядок исчисления стажа работы**

2.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет руководителю муниципального учреждения включается время работы в должности руководителя, специалиста и служащего, связанного с родом деятельности возглавляемого им муниципального учреждения, независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений.

2.2. В стаж работы могут быть включены иные периоды работы (службы) на отдельных должностях руководителей, специалистов предприятий, учреждений и организаций, опыт и знание работы в которых необходимы руководителю муниципального учреждения для выполнения должностных обязанностей руководителя возглавляемого муниципального учреждения.

Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать 5 (пять) лет.

### **3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет**

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из размера должностного оклада (нового должностного оклада) руководителя муниципального учреждения без учета иных доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

3.3. Установление надбавки за выслугу лет производится на основании распоряжения администрации города Мончегорска в соответствии с протоколом

комиссии по исчислению стажа, дающего право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет администрации города Мончегорска (далее – Комиссия).

3.4. Состав и организация работы Комиссии утверждается распоряжением администрации города Мончегорска.

#### **4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется Комиссией.

4.2. Решение о зачете иных периодов работы на отдельных должностях в стаж работы принимается главой администрации города на основании рекомендаций Комиссии и оформляется распоряжением администрации города Мончегорска.

4.3. Начало календарного года определяется датой назначения руководителя муниципального учреждения на должность.

4.4. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, суммируются.

4.5. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий факт трудовой деятельности руководителя муниципального учреждения. В случае если стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден другими документами, в частности справками, оформленными надлежащим образом и скрепленными печатью.

4.6. При включении в стаж работы иных периодов работы Комиссия руководствуется должностной инструкцией с предлагаемого места работы и квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.7. Заявление руководителя муниципального учреждения о включении в стаж работы иных периодов работы на отдельных должностях для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет подается на имя главы администрации города.

---



**Отчет  
об исполнении целевых показателей эффективности  
деятельности муниципального учреждения**

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

за \_\_\_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения

Руководитель муниципального учреждения \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Главный бухгалтер муниципального учреждения \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_

### Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
<b>1. Основная деятельность муниципального учреждения</b>				
1.1.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	- обоснованные жалобы, решения по искам о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнении функций)	- отсутствие - наличие	6 0
1.2.	Выполнение плана мероприятий за отчетный период	- план мероприятий на отчетный период	- выполнен на 100% и выше - выполнен от 95% до 100% - выполнен ниже 90%	6 4 2
1.3.	Соблюдение сроков исполнения документов	- сроки и качество исполнения документов	- в установленный срок - за пределами установленного срока (с обоснованием невозможности исполнения в установленный срок) - за пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	5 3 0
1.4.	Нарушения деятельности муниципального учреждения, оформленные в установленном порядке контрольно-надзорными органами		- отсутствие - наличие	6 0
<b>2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина муниципального учреждения</b>				

2.1.	Эффективность использования лимитов бюджетных обязательств на исполнение бюджетной сметы, (бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания): в 1 квартале – не менее 20% во 2 квартале – не менее 45% в 3 квартале – не менее 70% в 4 квартале – не менее 95% от доведенного годового объема лимитов бюджетных обязательств	Использование в процентном отношении не менее установленного показателя за исключением обоснованного отклонения	- выполнение не менее установленного показателя в процентном отношении - невыполнение с обоснованием невозможности исполнения в установленный срок - невыполнение без обоснования невозможности исполнения в установленный срок	6 4 0
2.2.	Просроченная дебиторская задолженность	- наличие мер, принятых к взысканию просроченной дебиторской задолженности	- наличие мер - отсутствие мер	5 0
2.3.	Просроченная кредиторская задолженность	- наличие действий повлекших за собой возникновение просроченной кредиторской задолженности	- правомерные действия - неправомерные действия	5 0
2.4.	Своевременное и качественное представление учреждением налоговой, статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды и прочей отчетности	- сроки и качество предоставления документов отчетности	- в установленный срок - за пределами установленного срока (с обоснованием невозможности предоставления в установленный срок) - за пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	5 3 0
2.5.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской и бюджетной отчетности	- сроки и качество предоставления документов отчетности	- в установленный срок - за пределами установленного срока (с обоснованием невозможности предоставления в установленный срок) - за пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	5 3 0
2.6.	Полнота, качество и своевременность размещения информации об учреждении на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	- сроки и качество предоставления информации	- в установленный срок - за пределами установленного срока (с обоснованием невозможности предоставления в установленный срок) - за пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	5 3 0
2.7.	Участие в Государственной информационной системе о	- сроки, качество и полнота предоставления информации	- в установленный срок - за пределами установленного срока (с	5 3

	государственных и муниципальных платежах (ГИС ГМП)		обоснованием невозможности предоставления в установленный срок) - за пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	0
2.8.	Недостачи и хищения денежных средств и материальных запасов, нарушения в учете материальных запасов, допущение порчи муниципального имущества		- отсутствие - наличие	5 0
2.9.	Факты нарушения норм федерального и регионального законодательства (включая нормы режимного характера ППБ и Сан ПиН)		- отсутствие - наличие	6 0
2.10.	Факты нарушения законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд		- отсутствие - наличие	6 0
2.11.	Замечания при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения контрольными органами		- отсутствие - наличие	6 0
<b>3. Деятельность муниципального учреждения, направленная на работу с кадрами</b>				
3.1.	Качественная укомплектованность кадрового состава	- процент соответствия профессионально - квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей	- 100% - от 95% до 100% - от 90% до 95% - ниже 90%	3 2 1 0
3.2.	Количественная укомплектованность кадрового состава	- процент соотношения фактической численности основного персонала в последнем месяце отчетного периода работников по штатному расписанию	- 100% - от 95% до 100% - от 90% до 95% - ниже 90%	3 2 1 0
3.3.	Отсутствие нарушений трудового законодательства, других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права		- отсутствие - наличие	6 0

3.4.	Факты нарушения требований охраны труда		- отсутствие - наличие	6 0
------	---	--	---------------------------	--------

---

**Порядок  
оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности  
муниципальными учреждениями и премированию их руководителей**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок регулирует вопросы, связанные с определением оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска и установлению премии руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска (далее – руководители муниципальных учреждений) по итогам работы за квартал.

**2. Порядок установления премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы за квартал**

2.1. Размер премии руководителей муниципальных учреждений по результатам работы за квартал, определяет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска и премированию их руководителей (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия на основе представленных руководителями муниципальных учреждений отчетов об исполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения (далее – отчет) определяет степень выполнения критериев оценки деятельности руководителя за отчетный период, которая определяется суммой баллов.

2.3. Каждому критерию оценки деятельности руководителя муниципального учреждения присваивается определённое максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов (100 баллов) свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя муниципального учреждения и служит основанием для установления максимальной премии.

При начислении более низкой суммы баллов премия по результатам работы за квартал руководителя муниципального учреждения снижается в тех же пропорциях установленных баллов.

2.4. Премия по результатам работы за квартал производится в периоде, следующем за прошедшим на основании распоряжения администрации города Мончегорска.

2.5. Руководителям муниципальных учреждений, отработавшим неполный квартал, выплата премии по результатам работы за квартал осуществляется за

фактически отработанное время, при этом время нахождения в ежегодно оплачиваемом отпуске, в командировке принимается в расчет для начисления премии по результатам работы за квартал.

### **3. Состав, порядок работы и полномочия Комиссии**

3.1. Комиссия создается администрацией города Мончегорска в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями муниципальных учреждений и принятия решений о премировании руководителей муниципальных учреждений по результатам работы за квартал.

3.2. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

3.3. Состав Комиссии утверждается распоряжением администрации города Мончегорска. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

3.4. Комиссия возглавляется председателем, который:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.
- председательствует на заседаниях Комиссии.

При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии

3.5. Членами Комиссии являются руководители и специалисты отделов администрации города Мончегорска.

3.6. Секретарь Комиссии организует работу Комиссии:

- получает от руководителей муниципальных учреждений отчеты по установленной форме;
- направляет членам Комиссии для предварительного рассмотрения, представленные руководителями муниципальных учреждений отчеты;
- оформляет итоговый оценочный лист выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, подведомственного администрации города Мончегорска (далее – итоговый оценочный лист);
- извещает членов Комиссии о предстоящем заседании Комиссии;
- выполняет иные организационно-технические функции в пределах своей компетенции.

3.7. Основной формой работы Комиссии является заседание. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

3.8. Заседания Комиссии проводятся не позднее 5 (пяти) рабочих дней с даты, установленного срока, предоставления отчетов руководителями муниципальных учреждений. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).

3.9. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, путем открытого голосования.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

3.10. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- проверяет достоверность предоставленной информации в отчетах;
- оценивает по установленным критериям деятельность руководителей муниципальных учреждений по итогам работы за квартал;
- принимает решение о размерах премии по результатам работы за квартал руководителей муниципальных учреждений.

3.11. Решение Комиссии оформляется итоговым оценочным листом согласно приложению к настоящему Порядку. Итоговый оценочный лист подписывается председателем Комиссии и всеми членами Комиссии. На основании итогового оценочного листа оформляется распоряжение о премировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации города Мончегорска по результатам работы за квартал в течение 3 (трех) рабочих дней со дня подписания итогового оценочного листа.

---



**Итоговый оценочный лист  
выполнения целевых показателей эффективности деятельности  
муниципального учреждения, подведомственного  
администрации города Мончегорска**

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

\_\_\_\_\_ (ФИО руководителя)

за \_\_\_\_ квартал 20\_\_ года

город Мончегорск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

1. Оценка эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5

2. Итоговые результаты оценки эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения:

Итого набрано баллов \_\_\_\_\_

Сумма премирования составила: \_\_\_\_\_ %, \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп.  
(в процентном отношении) (в денежном выражении)

3. Решение комиссии:

3.1. На основании п. 1, 2 настоящего итогового оценочного листа, комиссия выносит **РЕШЕНИЕ** о выплате за \_\_\_\_ квартал руководителю \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

\_\_\_\_\_ (ФИО руководителя)

премии по итогам работы за квартал в сумме и размере, указанном в п. 2 настоящего итогового оценочного листа.

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Заместитель председателя комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Секретарь комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Члены комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)