

СОВЕТ ВЫСОКОГОРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Кооперативная ул., 5, пос. ж/д станции
Высокая Гора, Высокогорский район,
Республика Татарстан, 422700



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БИЕКТАУ МУНИЦИПАЛЬ
РАЙОН СОВЕТЫ

Кооперативная ур, 5. Биектау т/ю
станциясе поселогы, Биектау районы,
Татарстан Республикасы, 422700

Тел.: +7 (84365) 2-30-61, e-mail: biektau@tatar.ru, www.vysokaya-gora.tatarstan.ru

РЕШЕНИЕ

30 июля 2026 г.

КАРАР

№ 92

**Об утверждении Положения о премировании глав сельских поселений и
руководителей исполнительных комитетов сельских поселений
Высокогорского муниципального района Республики Татарстан**

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях повышения
эффективности деятельности Глав сельских поселений и руководителей
исполнительных комитетов сельских поселений Совет Высокогорского
муниципального района

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о премировании глав сельских поселений и
руководителей исполнительных комитетов сельских поселений
Высокогорского муниципального района Республики Татарстан (прилагается).

2. Опубликовать настоящее решение путем размещения на Официальном
портале правовой информации Республики Татарстан: <http://pravo.tatarstan.ru> и
на официальном сайте Высокогорского муниципального района в сети
Интернет по веб-адресу: <http://vysokaya-gora.tatarstan.ru>.

3. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на
заместителя Главы Высокогорского муниципального района.

Председатель Совета,
Глава муниципального района

Р.Ф.Хисамутдинов

Приложение
утверждено решением Совета
Высокогорского
муниципального района
Республики Татарстан
от 30.07 2026 № 92

Положение о премировании глав сельских поселений и руководителей исполнительных комитетов сельских поселений Высокогорского муниципального района Республики Татарстан

1. В целях повышения эффективности деятельности Глав сельских поселений и руководителей исполнительных комитетов сельских поселений, уровня их ответственности за выполнение возложенных на органы местного самоуправления полномочий, материального стимулирования, повышения качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, выплачивается ежеквартальная премия за выполнение ими особо важных и сложных заданий.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- образцовое и досрочное выполнение особо сложных (по временным и физическим ресурсам) или важных заданий и поручений главы в интересах населения и бюджета поселения;
- достижение высоких конечных результатов в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат бюджета поселения или увеличение доходной части бюджета, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств бюджета;
- организация мероприятий по реализации движимого и недвижимого имущества, давшие высокий экономический эффект;
- осуществление мероприятий, содействующих реальному приросту инвестиций;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий поселенческого (районного, государственного) значения или масштаба;
- перевыполнение заданий по следующим показателям: мобилизации доходов в бюджет, платным услугам, задания по снижению дебиторской и кредиторской задолженности;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей, послуживших основанием для поощрения на муниципальном или государственном уровне;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- осуществление наставнической деятельности;

- внесение предложений, улучшающих работу органов местного самоуправления в целом и позитивно отразившихся на ее результатах (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- организация и проведение мероприятий, не входящих в план работы муниципального служащего.

2. Финансирование расходов на выплату премий осуществляется за счет средств, поступающих из бюджета Республики Татарстан, за счет средств местного бюджета при наличии экономии фонда оплаты труда и остатков средств бюджета сельского поселения на начало текущего финансового года.

3. При определении размера премии учитываются:

- полное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- полное и качественное выполнение конкретных заданий и поручений Главы района, заместителя Главы района и руководителя Исполнительного комитета района;

- подготовка, организация и участие в проведении социально значимых для поселения мероприятий;

- высокая исполнительная дисциплина и степень ответственности, результаты деятельности;

- отсутствие неисполненных ответов на обращения граждан, поручений;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- уровень сбора средств самообложения;

- исполнение бюджета сельского поселения по налоговым и неналоговым доходам.

4. Основаниями для отказа в выплате или снижения размера премии являются следующие случаи:

4.1. Премия не начисляется и не выплачивается (отказ в премировании) полностью (на 100%) при наличии следующих обстоятельств:

- наличие неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания в виде выговора;

- разглашение сведений конфиденциального характера или служебной информации ограниченного доступа, ставшей известной работнику при исполнении должностных обязанностей;

- несоблюдение установленных законодательством ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы, неисполнение обязанностей по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, а также невыполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, перечень которых установлен Правилами внутреннего трудового распорядка (прогул, появление на работе в состоянии опьянения и иные);

- подтвержденный факт полного неисполнения конкретного поручения Главы района, заместителя Главы района или руководителя Исполнительного комитета в установленный срок.

4.2. Размер премии снижается в следующих случаях:

4.2.1. до 50% от установленного размера:

- при наличии неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания в виде замечания;

- за повторное (третье и последующие) нарушение сроков подготовки ответов на обращения граждан и письма организаций в течение месяца, допущенное по неуважительным причинам и повлекшее за собой обоснованные жалобы заявителей;

4.2.2. по шкале до 100% (пропорционально тяжести проступка):

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение конкретных заданий руководства, если это не привело к полному срыву задачи, но потребовало ее повторного выполнения или исправления существенных ошибок;

- за несоблюдение требований Кодекса этики и служебного поведения муниципального служащего.

4.3. При определении итогового размера премии работодатель (непосредственный руководитель) вправе применить понижающий коэффициент или принять решение о частичном снижении при наличии совокупности следующих факторов:

- систематическое (два и более раза в течение квартала) нарушение исполнительской дисциплины;

- недостижение плановых показателей эффективности без уважительных причин;

- ненадлежащее качество подготовки проектов правовых актов, ответов на обращения и ведения делопроизводства;

- недостаточный уровень профессиональной ответственности, выразившийся в формальном подходе к выполнению поручений, требующем дополнительного контроля со стороны непосредственного руководителя;

- факты нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, не являющиеся основанием для полного отказа в премировании согласно п. 4.1 настоящего Положения.

5. Лицам, которые не отработали полный календарный год в связи с увольнением с муниципальной службы (работы) по основаниям, предусмотренным статьей 19 Федерального закона от 2 марта 2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 71, пунктами 7-9 статьи 77, статьей 81 (за исключением пунктов 1 и 2), пунктами 4, 8-11 статьи 83, статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по результатам работы за квартал и год не выплачивается.