

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

31.07.2018

№ 242

**Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности Муниципального казённого учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Сосновского муниципального района Нижегородской области и критериев оценки эффективности и результативности работы директора учреждения**

В соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее – учреждение) и в целях определения стимулирующей выплаты директору учреждения:

1. Утвердить Положение об условиях премирования директора учреждения (прилагается).

2. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы директора учреждения (прилагается).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации  
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

Утверждено  
постановлением Администрации  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области  
от 31.07.2018 № 242

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРА МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ «ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННАЯ СЛУЖБА»**  
**СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. Общие положения**

1.1. Условия премирования директора Муниципального казённого учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее – Учреждение) устанавливаются в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Сосновского муниципального района Нижегородской области в целях заинтересованности директора Учреждения в повышении эффективности работы Учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых муниципальных работ), инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Премирование директора Учреждения за I, II, III, IV кварталы отчетного периода осуществляется в текущем финансовом году.

1.3. Директору Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за квартал;
- за выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

**II. Условия премирования директора Учреждения**

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал.

2.1.1. Премирование директора Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада директора Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.1.2. Директор Учреждения обязан ежеквартально, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Администрацию Сосновского муниципального района Нижегородской области отчет с обоснованием о выполнении целевых показателей эффективности работы Учреждения. Доклад и отчетные формы по результатам 4 квартала (года) представляются не позднее 15 декабря. При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка премирования директора Учреждения, целевые показатели эффективности работы Учреждения считаются невыполненными.

2.1.3. Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы Учреждения устанавливаются постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.1.4. Оценку эффективности работы директора Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности работы Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы учреждений, учредителем которых выступает

Администрация Сосновского муниципального района Нижегородской области, на основе представленного директором Учреждения доклада о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.1.5. Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения должен охватывать все целевые показатели и составляется в произвольной форме с подтверждением данных.

2.1.6. Назначение стимулирующей выплаты директору Учреждения за соответствующий период производится на основании распоряжения главы Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.1.7. При увольнении директора Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

2.1.8. Премия директору Учреждения не устанавливается в следующих случаях:

2.1.8.1. Наложение дисциплинарного взыскания на директора Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.

2.1.8.2. Наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности директора Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2.1.8.3. Нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности директора Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2.1.8.4. Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности директора Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

### **III. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору Учреждения**

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал

3.1.1. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности работы Учреждения, размер премии директора Учреждения за отчетный период равен 50 процентам от должностного оклада.

3.1.2. Размер премии директора Учреждения за I-III квартал определяется на основе расчета суммы баллов:

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
20 и выше	50 % должностного оклада
менее 20 - 15 включительно	35 % должностного оклада
менее 15 - 10 включительно	25 % должностного оклада

менее 10	не премируется
----------	----------------

3.2.Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за выполнение поручений учредителя. Надбавка выплачивается на основании пояснительной записки управляющего делами Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается директору в размере 10% к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распоряжения Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

Утверждены  
 постановлением Администрации  
 Сосновского муниципального района  
 Нижегородской области  
 от 31.07.2018 № 242

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
 МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ХОЗЯЙСТВЕННО-  
 ЭКСПЛУАТАЦИОННАЯ СЛУЖБА» СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
 НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
 И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№	Целевые показатели эффективности работы учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности работы главного редактора учреждения в баллах (максимально возможное)	Информация о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.	Оперативность и своевременность предоставления транспорта	максимально 12 баллов за весь год	Отчет о предоставлении транспорта	Квартальная
	Транспорт предоставляется оперативно	3 балла		
	Транспорт предоставляется с задержками	2 балла		
	Отказ в предоставлении транспорта	Баллы не присваиваются		
2.	Число поданных жалоб на плохую уборку помещений в административных зданиях № 1, 2, 3	максимально 16 баллов за весь год	Отчет об отсутствии или наличии жалоб	Квартальная
	Жалобы отсутствуют	4 балла		
	1 жалоба	3 балла		
	2 жалобы	2 балла		
	3 жалобы и более	Баллы не присваиваются		
3.	Отсутствие обоснованных фактов нарушения законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	максимально 16 баллов за весь год	Акт о результатах проверок контрольно-надзорными органами	Квартальная

	Факты нарушений законодательства РФ по результатам проверок контрольно-надзорными органами не выявлены	4 балла		
	Выявлены факты нарушений законодательства РФ по результатам проверок контрольно-надзорными органами	Баллы не присваиваются		
4.	Отсутствие нарушений техники безопасности при эксплуатации зданий	максимально 12 баллов за весь год	Отчет об отсутствии нарушений	Квартальная
	Нарушения отсутствуют	3 балла		
	1 и более нарушений	Баллы не присваиваются		
5.	Своевременность предоставления месячных, квартальных, годовых и других отчетов и их качество	максимально 12 баллов за весь год	Извещение о вводе сведений, указанный в налоговой декларации (расчете) в электронной форме (Положительный протокол), подтверждение даты отправки	Квартальная
	Сроки сдачи отчетности не нарушены	3 балла		
	Сроки сдачи отчетности нарушены	Баллы не присваиваются		
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины сотрудников учреждения	максимально 16 баллов за весь год	Пояснительная записка управляющего делами Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области	Квартальная
	Взыскания, нарушения отсутствуют	4 балла		
	1 взыскание, 1 нарушение и более	0 баллов		
7	Укомплектованность учреждения работниками, включая внутреннее и внешнее совместительство	максимально 16 баллов за весь год	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности	Квартальная

	Укомплектованность штатом 100 %	4 балла	учреждения	
	Наличие вакантных ставок	Баллы не присваиваются		
Совокупность всех критериев (максимально возможное количество баллов): 100 баллов				