

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.12.2018

№ 393

**Об утверждении целевых показателей эффективности
деятельности муниципального казенного учреждения
«Многофункциональный центр предоставления
государственных и муниципальных услуг» Сосновского
муниципального района Нижегородской области и
критериев оценки эффективности и результативности
работы директора учреждения**

В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Сосновского муниципального района Нижегородской области» и в целях определения стимулирующей выплаты директору учреждения:

1. Утвердить Положение об условиях премирования директора муниципально-го казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области (прилагается).

2. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области и критерии оценки эффективности и результативности работы директора учреждения (прилагается).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2019.

4. 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 26.12.2018 № 393

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРА МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ» СОСНОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

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

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

1.3. Руководителю 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 руководителя Учреждения

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал.

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

2.1.2. Руководитель 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 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 руководителя Учреждения на основе

выполнения утвержденных целевых показателей эффективности работы Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы учреждений, учредителем которой выступает Администрация Сосновского муниципального района Нижегородской области, на основе представленного руководителем 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 Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.1.7. При увольнении руководителя Учреждения 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 руководителю Учреждения не устанавливается в следующих случаях:

2.1.8.1. Наложение дисциплинарного взыскания на руководителя 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 руководителя 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 руководителя 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 руководителя Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

III. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера руководителю 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 руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от должностного оклада.

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

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
20 и выше	100 % должностного оклада

менее 20-15 включительно	75 % должностного оклада
менее 15-10 включительно	50 % должностного оклада
менее 10	не премируется

3.1.3. При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности работы Учреждения за IV квартал.

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
27 и выше	100% должностного оклада
менее 27-25 включительно	85 % должностного оклада
менее 25-20 включительно	75 % должностного оклада
менее 20-15 включительно	50 % должностного оклада
менее 15	не премируется за IV квартал отчетного финансового года

3.2. Выплаты за выслугу лет руководителю Учреждения:

3.2.1. Выплаты за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от общего трудового стажа в процентном отношении к должностному окладу.

3.2.2. Установление надбавки за выслугу лет осуществляется на основании записей в трудовой книжке.

3.2.3. Данная выплата устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от общего стажа работы, рассчитывается исходя из должностного оклада и выплачивается ежемесячно.

Общий трудовой стаж работы	Размер выплаты (%)
от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	30%
свыше 15 лет	25%

3.2.4. Установление выплаты за выслугу лет в текущем году осуществляется при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности МКУ «МФЦ» в предыдущем.

Основанием для назначения данной выплаты служит отчет за 4 квартал о выполнении целевых показателей года, предшествующему установлению выплаты. При начислении за 4 квартал менее 15 баллов стимулирующая выплата за выслугу лет не назначается.

3.2.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за выполнение:

Наименование показателей	Количество
Количество оказанных услуг в месяц	Не менее 1000

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается руководителю в размере 50 % к должностному окладу.

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

Утверждены
 постановлением Администрации
 Сосновского муниципального района
 Нижегородской области
 от 26.12.2018 № 393

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ
 ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ»
 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. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг. Средняя оценка уровня удовлетворенности граждан (выгрузка из ИАС МКГУ)	максимально 8 баллов за квартал (всего 32 балла за год)	Отчет о выполнении показателя выгруженный из Информационной аналитической системы Мониторинга качества государственных услуг (ИАС МКГУ)	Квартальная
	4 и более	8 баллов		
	3,5-3,9.	7 баллов		
	3,0-3,4	6 баллов		
	менее 3.	1 балл		
1.2.	Число поданных жалоб на качество и доступность услуг и признанных в установленном порядке обоснованными	максимально 4 балла за квартал (всего 16 баллов за год)	Письменные жалобы, поступившие в МКУ «МФЦ» или учредителю	Квартальная
	0 жалоб	4 балла		
	1 жалоба	3 балла		
	2 жалоба	2 балла		
	3 жалобы	Баллы не присваиваются		
Максимальная совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 12 баллов				

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	максимально 4 балла за каждый квартал (16 баллов за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Квартальная
	Сроки сдачи отчетности не нарушены	4 балла		
	Сроки сдачи отчетности нарушены	0 баллов		
2.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	максимально 2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	Задолженность отсутствует	2 балла		
	Определена задолженность	0 баллов		
2.3.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Бухгалтерская отчетность	Квартальная
	Задолженность отсутствует	2 балла		
	Определена задолженность	0 баллов		
2.4.	Отсутствие обоснованных фактов нарушений законодательства Российской Федерации по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов по вопросам нецелевого использования бюджетных средств, нецелевого использования имущества, закрепленного на праве оперативного управления, правил	4 балла за каждый квартал (всего 16 баллов за весь год)	Акт о результатах проверок контрольно-надзорными органами	Квартальная

	пожарной безопасности, охраны труда			
	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	0 баллов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 12 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами, материально-техническая деятельность учреждения				
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, включая внутреннее и внешнее совместительство	Максимально 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	4 квартал по итогам годового отчета
	Доля укомплектованности штатом 90-100 %	1 балл		
	Доля укомплектованности менее 90 %	0 баллов		
3.2.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и переаттестации работников.	максимально 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	4 квартал по итогам годового отчета
	В отчетном периоде сотрудники проходили обучение по повышению квалификации	1 балл		
	Повышения квалификации сотрудников в отчетном периоде не проводилось	0 баллов		
3.3.	Наличие официального интернет-сайта учреждения, полнота и качество	Максимально 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности	4 квартал по итогам годового отчета

	размещенной на нем информации, периодичность ее обновления		деятельности учреждения	
	Информация на сайте пополняется регулярно	2 балла		
	Информация на сайте пополняется не регулярно	0 баллов		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 4 балла				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов				
	Периодичность		Баллы (максимально возможное количество)	
	I квартал		24	
	II квартал		24	
	III квартал		24	
	IV квартал		28	
	Итого за год (сумма всех баллов по 4 кварталам)		100	