****

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«МУРИНСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»**

**ВСЕВОЛОЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 31.01.2024 № 26

г. Мурино

|  |
| --- |
| Об утверждении [Положения](#Par28) о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением администрацией от 17 ноября 2023 года № 432 и в целях регулирования отношений, связанных с оплатой труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования **«**Муринское городское поселение**»** Всеволожского муниципального района Ленинградской области администрация муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Муринская панорама» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области в сети Интернет.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела финансового управления Туманова В.А.

Глава администрации А.Ю. Белов

Приложение к

постановлению администрации

муниципального образования

«Муринское городское поселение»

Всеволожского муниципального района

Ленинградской области

№ 26 от «31» 01. 2024 года

**Положение о порядке установления стимулирующих выплат,** **порядке и предельных размерах оказания материальной помощи и единовременной выплаты** **руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат, порядке и предельных размерах оказания материальной помощи и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее – Положение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением администрацией муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 17 ноября 2023 года № 432 (далее – Положение о системах оплаты труда), и определяет перечень и размеры стимулирующих выплат и порядок их установления, а также порядок и предельные размеры выплат материальной помощи и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений (далее -руководитель учреждение), подведомственных администрации муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее – администрация).

1.3. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в целях:

* повышения ответственности руководителей учреждений за результаты деятельности учреждения;
* повышения эффективности использования бюджетных средств;
* учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда;
* стимулирования инициативы, активности и самостоятельности руководителей учреждений.

1.4. Размеры стимулирующих выплат, материальной помощи и единовременной выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения с соблюдением ограничений, установленных Положением о системах оплаты труда и настоящим Положением.

**2. Стимулирующие выплаты**

2.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (далее – премиальные выплаты, выплаты):

2.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

2.1.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

2.1.3. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Премиальные выплаты руководителям по итогам работы выплачиваются на основании распоряжения администрации с периодичностью подведения итогов работы учреждения – ежемесячно, ежеквартально и за календарный год, с соблюдением требований, установленных п. 1.4 настоящего Положения и п.п. 4.7 – 4.9 и п. 4.11 Положения о системах оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с Положением о системах оплаты труда.

2.3. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя и утверждаются распоряжением администрации:

* ежемесячно не позднее 30 числа текущего месяца;
* ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом и не позднее 25 декабря текущего года по итогам работы за IV квартал;
* годовая не позднее 25 декабря текущего года.

2.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям), материальная помощь выплачиваются на основании ходатайств (служебных записок, заявлений) заместителей главы администрации и/или руководителей одновременно с премиальными выплатами по итогам работы.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы вновь назначенному руководителю, а также руководителю при расторжении с ним трудового договора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, выплачиваются пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя.

2.6. В целях назначения и определения размера премиальных выплат по итогам работы руководитель учреждения обязан представлять в организационный отдел администрации отчет о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, в следующие сроки:

* не позднее 20-го числа текущего месяца, по итогам работы за месяц;
* не позднее 5-го числа месяца, следующего за последним месяцем отчетного квартала, по итогам работы за квартал и не позднее 20 декабря текущего года по итогам работы за IV квартал;
* не позднее 20 декабря текущего года, по итогам работы за год.

2.7. Руководителю учреждения уменьшается размер премиальных выплат до 100 процентов в случаях:

* выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
* выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
* наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

2.8. Руководителю учреждения уменьшается размер стимулирующих выплат до 50 процентов в случаях:

* привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством (за исключением случаев привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков, указанных в пункте 2.7 настоящего Положения);
* непредставление отчета о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждения в сроки, указанные в пункте 2.6 настоящего Положения.

**3. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления**

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы:

3.1.1. Выплаты по итогам работы учреждения устанавливаются руководителям на основании оценки эффективности и результативности их деятельности за отчетный период в соответствии с критериями оценки деятельности учреждений согласно приложению 2 к настоящему Положению в порядке и размерах, установленных приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются распоряжением администрации. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ являются ходатайства (служебные записки, заявления) заместителей главы администрации и/или руководителей о завершении выполнения порученных мероприятий, а также отчеты об их выполнении.

3.2.1. Максимальный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ составляет 100% от должностного оклада руководителя.

3.2.2. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ руководителю учреждения не может превышать 5% базовой части фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

3.3. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

* к профессиональным праздникам;
* к праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, День России, День Ленинградской области, День образования Мурино, День народного единства, День Конституции;
* к юбилейным датам;
* в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области, наградами органов местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального района Ленинградской области.

В целях настоящего Положения юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет.

3.3.1 Максимальный размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений руководителя учреждения и составляет 100% от должностного оклада руководителя.

Премиальные выплаты руководителю к значимым датам (событиям) устанавливаются на основании распоряжения администрации с соблюдением требований, установленных п. 1.3 настоящего Положения, и не могут превышать 3% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

**4. Порядок и предельные размеры выплат материальной помощи и единовременной выплаты**

4.1. Руководителю учреждения на основании распоряжения администрации по заявлению руководителя может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей) – не более двух размеров должностных окладов руководителя;

2) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака - не более двух размеров должностных окладов руководителя;

3) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении) – не более трех размеров должностных окладов руководителя;

4) единовременная материальная помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию – не более двух размеров должностных окладов руководителя.

Размер материальной помощи не может превышать четырех размеров месячных окладов руководителя в целом за календарный год.

4.2. В целях социальной поддержки, руководителям на основании ходатайств (служебных записок) руководителей и распоряжения администрации, при предоставлении ежегодного очередного отпуска выплачивается единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

Приложение 1

к [Положению](#Par28) о порядке установления стимулирующих выплат,

порядке и предельных размерах оказания материальной помощи

и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений,

подведомственных администрации муниципального образования

«Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального

района Ленинградской области

|  |
| --- |
| Отчет о достигнутых значениях критериев оценки деятельности муниципального |
|  |  | учреждения |
|  | (бюджетного/казенного) |  |
|  |  |  |
|  | (наименование учреждения) |  |
| за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения | Критерии оценки эффективности | Количество баллов для определения размера выплаты |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Руководитель |  | Ф.И.О. |

Приложение 2

к [Положени](#Par28)ю о порядке установления стимулирующих выплат,

порядке и предельных размерах оказания материальной помощи

и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений,

подведомственных администрации муниципального образования

«Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального

района Ленинградской области

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

**РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. **Перечень критериев оценки деятельности муниципального казенного учреждения «Центр муниципальных услуг»**

1. 1. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов | Соблюдение требований федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 5Однократное нарушение - 3Неоднократное нарушение - 0 |
| **2** | Исполнительная дисциплина | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений главы администрации (заместителя главы администрации)  | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы) | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |
| **3** | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью услуг | Определяется на основании данных о поступивших от граждан жалобах с указанием результата их рассмотрения. В оценку включаются замечания, признанные обоснованными | Отсутствие жалоб и отсутствие подтверждения фактов, изложенных в обращении (жалобе) – 5Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), до 3 замечаний - 3Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), 3 замечания и более - 0 |
| **4** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Выполнение обязанности по уплате налогов и сборов, страховых взносов  | Отсутствие задолженности по уплате – 5Наличие задолженности - 0 |
| Отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода | Задолженность отсутствует - 5Есть задолженность - 0 |
| **5** | Соблюдение процедуры муниципального заказа | Обоснованные жалобы в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения | Отсутствие жалоб - 5Есть жалобы – 0 |

 Максимальное количество баллов - 40

1.2. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное и качественное предоставление планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное предоставление – 5Предоставление с нарушением сроков - 0 |
| **2** | Выполнение утвержденных планов работ учреждения в отчетном периоде | Исполнение мероприятий, утвержденных планами работ учреждения, за отчетный период без отклонений (за исключением объективных причин) | Исполнение плана мероприятий - 5Неисполнение плана – 0 |
| **3** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отсутствие - 5Наличие - 0 |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению) | по итогам 1 квартала:15% и более - 5менее 14% - 3 |
| по итогам 2 квартала:40% и более - 5от 35% до 39% - 4от 30% до 34% - 3менее 30 % - 0 |
| по итогам 3 квартала:60% и более - 5от 55% до 59% - 4от 50% до 54% - 3менее 50% - 0 |
| по итогам 4 квартала95% и более - 5от 90% до 94% - 4менее 90% - 0 |
| Исполнение плана по доходам от оказания платных услуг | 95 % - 100% - 585% - 95% -3Менее 85% - 0 |
| Исполнение кассового плана от запланированных показателей | 80%-100% - 550%-79% - 3Менее 50% - 0 |
| **4** | Соблюдение трудового законодательства | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников учреждения на нарушения трудовых прав  | Отсутствие жалоб (обращений) - 5Есть жалобы (обращения) - 0 |
| **5** | Развитие кадрового потенциала учреждения | Укомплектование персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания) | Менее 15% - 5от 16% до 50% - 3более 50% - 0 |
| **6** | Популяризация деятельности учреждения | Количество новых информационных "постов" в официальных группах учреждения в социальных сетях (при расчете показателя учитывается количество уникальных "постов") (ед.) | Размещено не менее 50 - 5Размещено от 35 до 49 – 3Размещено менее 35 – 2Не размещалась информация - 0 |

Максимальное количество баллов - 50

1.3. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Финансовая дисциплина | Исполнение требований действующего бюджетного законодательства.Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности за текущий год, исполнение бюджетной сметы | Отсутствие нарушений (отсутствие предписаний) - 5Наличие нарушений - 0 |
| Прирост доходов от приносящей доход деятельности  | > 10 % - 5От 0% до 10% - 30% - 0 |
| Исполнение муниципальных программ | 95 % - 100% - 585% - 95% -3Менее 85% - 0 |
| Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| **2** | Обеспечение сохранности особо ценного имущества | Отсутствие фактов хищения и порчи особо ценного имущества | Отсутствие фактов – 5Наличие фактов - 0 |
| **3** | Осуществление основной деятельности учреждения | Прирост числа резидентов молодежного коворкинг-центра | > 10% - 50% - 5% -3< 0% - 0 |
| Сохранение числа культурно-досуговых формирований  | Соответствие показателя уровня прошлого года – 5Снижение показателя на 1 ед. – 3Снижение показателя > 1ед. - 0 |
| Прирост числа читателей библиотеки | > 10% - 50% - 5% -3< 0% - 0 |

Максимальное количество баллов - 40

1. **Перечень критериев оценки деятельности муниципального бюджетного учреждения «Содержание и развитие территории»**

2.1. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов | Соблюдение требований федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 5Однократное нарушение - 3Неоднократное нарушение - 0 |
| **2** | Исполнительная дисциплина | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений главы администрации (заместителя главы администрации)  | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы) | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |
| **3** | Популяризация деятельности учреждения | Количество новых информационных "постов" в официальных группах учреждения в социальных сетях / количество уникальных "постов" (ед.) | Размещено не менее 20/4 - 5Размещено от 15/2– 3Не размещалась информация - 0 |
| **4** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Выполнение обязанности по уплате налогов и сборов, страховых взносов  | Отсутствие задолженности по уплате – 5Наличие задолженности - 0 |
| Отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода | Задолженность отсутствует - 5Есть задолженность - 0 |
| **5** | Соблюдение процедуры муниципального заказа | Заключение договоров на выполнение работ, оказания услуг для муниципальных нужд в соответствии с планом графиком закупок и выполнения договорных обязательств учреждения | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |

 Максимальное количество баллов - 40

2.2. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное и качественное предоставление планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное предоставление – 5Предоставление с нарушением сроков - 0 |
| **2** | Выполнение утвержденных планов работ учреждения в отчетном периоде | Исполнение мероприятий, утвержденных планами работ учреждения, за отчетный период без отклонений (за исключением объективных причин) | Исполнение плана мероприятий - 5Неисполнение плана – 0 |
| **3** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отсутствие - 5Наличие - 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению) | по итогам 1 квартала:15% и более - 510-14% - 3Менее 10% - 0 |
| по итогам 2 квартала:45% и более - 5от 40% до 44% - 4от 35% до 39% - 3менее 35 - 0 |
| по итогам 3 квартала:60% и более - 5от 50% до 59% - 3менее 50% - 0 |
| по итогам 4 квартала95% и более - 5от 90% до 94% - 4менее 90% - 0 |
|  |  | Исполнение кассового плана от запланированных показателей | 80%-100% - 550%-79% - 3Менее 50% - 0 |
| **4** | Соблюдение трудового законодательства | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников учреждения на нарушения трудовых прав  | Отсутствие жалоб (обращений) - 5Есть жалобы (обращения) - 0 |
| **5** | Развитие кадрового потенциала учреждения | Укомплектование основным персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания) | Менее 15% - 5от 16% до 50% - 3более 50% - 0 |

 Максимальное количество баллов-40

2.3. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Финансовая дисциплина | Исполнение требований действующего бюджетного законодательства.Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности за текущий год, исполнение планов финансово-хозяйственной деятельности  | Отсутствие нарушений (отсутствие предписаний) - 5Наличие нарушений - 0 |
| Исполнение муниципального задания | 95 % - 100% - 585% - 95% -3Менее 85% - 0 |
| Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| **2** | Обеспечение сохранности особо ценного имущества | Отсутствие фактов хищения и порчи особо ценного имущества | Отсутствие фактов – 5Наличие фактов - 0 |
| **3** | Соблюдение плана выполнения целевых субсидий | Достижение результатов выполнения субсидии на иные цели и субсидии на капитальные вложения | 85-100% – 570-84%-4Менее 70%-0 |

Максимальное количество баллов - 25

1. **Перечень критериев оценки деятельности** **муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Муринская панорама»**

3.1. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов | Соблюдение требований федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 5Однократное нарушение - 3Неоднократное нарушение - 0 |
| **2** | Исполнительная дисциплина | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений главы администрации (заместителя главы администрации)  | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы) | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |
| **3** | Число поданных жалоб на недостоверность и (или) неполноту информации опубликованных в газете и признанных в установленном порядке обоснованными | Определяется на основании данных о поступивших от граждан жалобах с указанием результата их рассмотрения. В оценку включаются замечания, признанные обоснованными  | Отсутствие жалоб и отсутствие подтверждения фактов, изложенных в обращении (жалобе) – 5Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), до 3 замечаний - 3Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), 3 замечания и более - 0 |
| **4** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Выполнение обязанности по уплате налогов и сборов, страховых взносов  | Отсутствие задолженности по уплате – 5Наличие задолженности - 0 |
| Отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода | Задолженность отсутствует - 5Есть задолженность - 0 |
| **5** | Соблюдение процедуры муниципального заказа | Качественная и своевременная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация контрактов)  | Соблюдение установленных сроков (нет нарушений) -5Нарушение сроков (есть нарушения)- 0 |
| Отсутствие обоснованных жалоб в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения | Отсутствие жалоб - 5Есть жалобы – 0 |
| **6** | Популяризация деятельности учреждения | Количество новых информационных "постов" в официальных группах учреждения в социальных сетях / количество уникальных "постов" (ед.) | Размещено более 20/5 - 5Размещено менее 15/3– 3Не размещалась информация - 0 |

Максимальное количество баллов - 50

3.2. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное и качественное предоставление планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное предоставление – 5Предоставление с нарушением сроков - 0 |
| **2** | Выполнение утвержденных планов работ учреждения в отчетном периоде | Исполнение мероприятий, утвержденных планами работ учреждения, за отчетный период без отклонений (за исключением объективных причин) | Исполнение плана мероприятий – 5Неисполнение плана – 0 |
| **3** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение установленных сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отсутствие - 5Наличие - 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению) | по итогам 1 квартала:15% и более - 5Менее 14% - 3 |
| по итогам 2 квартала:от 40% до 45% - 5от 35% до 39% - 3менее 35 - 0 |
| по итогам 3 квартала:60% и более - 5от 55% до 69% - 4от 50% до 54% - 3менее 60% - 0 |
| по итогам 4 квартала95% и более - 5от 90% до 94% - 4менее 90% - 0 |
| Исполнение кассового плана от запланированных показателей | 80%-100% - 550%-79% - 3Менее 50% - 0 |
| **4** | Соблюдение трудового законодательства | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников учреждения на нарушения трудовых прав  | Отсутствие жалоб (обращений) - 5Есть жалобы (обращения) - 0 |
| **5** | Работа учреждения в системе «Инцидент -менеджмент | Своевременность ответов на обращения граждан  | Соблюдение установленных сроков (нет нарушений) -5Нарушение сроков (есть нарушения)- 0 |
| **6** | Работа учреждения на платформе обратной связи (ПОС) | Своевременность ответов на обращения граждан | Соблюдение установленных сроков (нет нарушений) -5Нарушение сроков (есть нарушения)- 0 |

Максимальное количество баллов - 45

3.3. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Финансовая дисциплина | Исполнение требований действующего бюджетного законодательства.Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности за текущий год, исполнение планов финансово-хозяйственной деятельности  | Отсутствие нарушений (отсутствие предписаний) - 5Наличие нарушений - 0 |
| Прирост доходов от приносящей доход деятельности в сравнении с предшествующим годом | >10% - 50% - 10% - 3<0% - 0 |
| Исполнение муниципального задания | 95 % - 100% - 585% - 95% -3Менее 85% - 0 |
| Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| **2** | Обеспечение сохранности особо ценного имущества | Отсутствие фактов хищения и порчи особо ценного имущества | Отсутствие фактов – 5Наличие фактов - 0 |
| **3** | Осуществление основной деятельности учреждения | Прирост количества выпусков газеты в сравнении с предшествующим годом | > 5% - 50% - 5% -3< 0% - 0 |

Максимальное количество баллов - 30

**4.** **Перечень критериев оценки деятельности** **муниципального бюджетного учреждения «Центр благоустройства и строительства»**

4.1. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов | Соблюдение требований федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 5Однократное нарушение - 3Неоднократное нарушение - 0 |
| **2** | Исполнительная дисциплина | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений главы администрации (заместителя главы администрации)  | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы) | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |
| **3** | Обеспечение контроля за качествомпредоставления муниципальных услуг(работ)  | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан на качество оказаниямуниципальных услуг (работ), признанных обоснованными порезультатам проверок руководителя. | Отсутствие жалоб и отсутствие подтверждения фактов, изложенных в обращении (жалобе) – 5Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), до 3 замечаний - 3Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), 3 замечания и более - 0 |
| **4** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Выполнение обязанности по уплате налогов и сборов, страховых взносов  | Отсутствие задолженности по уплате – 5Наличие задолженности - 0 |
| Отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода | Задолженность отсутствует - 5Есть задолженность - 0 |
| **5** | Соблюдение процедуры муниципального заказа | Заключение договоров на выполнение работ, оказания услуг для муниципальных нужд в соответствии с планом графиком закупок и выполнения договорных обязательств учреждения | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |

 Максимальное количество баллов - 40

4.2. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное и качественное предоставление планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное предоставление – 5Предоставление с нарушением сроков - 0 |
| **2** | Выполнение утвержденных планов работ учреждения в отчетном периоде | Исполнение мероприятий, утвержденных планами работ учреждения, за отчетный период без отклонений (за исключением объективных причин) | Исполнение плана мероприятий - 5Неисполнение плана – 0 |
| **3** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Отсутствие дебиторской (за исключением просроченной дебиторской задолженности предпринимательской деятельности, по которой ведётся претензионная работа, судебная работа и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отсутствие - 5Наличие - 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению) | по итогам 1 квартала:15% и более - 510-14% - 4Менее 9%-0 |
| по итогам 2 квартала:35% и более - 5от 26% до 30% - 4от 21% до 25% - 3менее 20% - 0 |
| по итогам 3 квартала:50% и более – 5от 46% до 49% - 4от 41% до 45% - 3менее 40% - 0 |
| по итогам 4 квартала90% и более - 5от 71% до 80% - 4от 61% до 70% -3менее 60% - 0 |
| Исполнение кассового плана от запланированных показателей | 80%-100% - 550%-79% - 3Менее 50% - 0 |
| **4** | Соблюдение трудового законодательства | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников учреждения на нарушения трудовых прав  | Отсутствие жалоб (обращений) - 5Есть жалобы (обращения) - 0 |
| **5** | Развитие кадрового потенциала учреждения | Укомплектование основным персоналом (процентное соотношение вакантных должностей к количеству должностей от утвержденного штатного расписания) | Менее 15% - 5от 16% до 50% - 3более 50% - 0 |

 Максимальное количество баллов - 40

4.3. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Финансовая дисциплина | Исполнение требований действующего бюджетного законодательства.Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности за текущий год, исполнение планов финансово-хозяйственной деятельности  | Отсутствие нарушений (отсутствие предписаний) - 5Наличие нарушений - 0 |
| Исполнение муниципального задания | 90 % - 100% - 580% - 89% -3Менее 80% - 0 |
| Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| **2** | Обеспечение сохранности особо ценного имущества | Отсутствие фактов хищения и порчи особо ценного имущества | Отсутствие фактов – 5Наличие фактов - 0 |
| **3** | Соблюдение плана выполнения целевых субсидий | Достижение результатов выполнения субсидии на иные цели и субсидии на капитальные вложения | 85-100% – 570-84%-4Менее 70%-0 |

Максимальное количество баллов - 25

**5. Перечень критериев оценки деятельности** **муниципального бюджетного учреждения «Похоронная служба»**

5.1. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат

по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Соблюдение учреждением при осуществлении деятельности требований нормативно-правовых актов | Соблюдение требований федеральных законов, а также правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов Губернатора Ленинградской области и Правительства Ленинградской области, муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений - 5Однократное нарушение - 3Неоднократное нарушение - 0 |
| **2** | Исполнительная дисциплина | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений главы администрации (заместителя главы администрации)  | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Своевременная подготовка качественных ответов на поступившие в учреждение письма (запросы) | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков - 0 |
| **3** | Обеспечение контроля за качествомпредоставления социальных услуггражданам. | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан на качество оказаниясоциальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок руководителя. | Отсутствие жалоб и отсутствие подтверждения фактов, изложенных в обращении (жалобе) – 5Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), до 3 замечаний - 3Подтверждение фактов, изложенных в обращении (жалобе), 3 замечания и более - 0 |
| **4** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением ежемесячной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение установленных сроков - 0 |
| Выполнение обязанности по уплате налогов и сборов, страховых взносов  | Отсутствие задолженности по уплате – 5Наличие задолженности - 0 |
| Отсутствие задолженности по заработной плате перед работниками учреждения на начало отчетного периода | Задолженность отсутствует - 5Есть задолженность - 0 |
| **5** | Соблюдение процедуры муниципального заказа | Качественная и своевременная постановка на учет бюджетных обязательств (регистрация контрактов)  | Соблюдение установленных сроков (нет нарушений) -5Нарушение сроков (есть нарушения)- 0 |
| Отсутствие обоснованных жалоб в Федеральную антимонопольную службу на действия (бездействие) учреждения | Отсутствие жалоб - 5Есть жалобы – 0 |
| **6** | Проведение информационно-разъяснительной работы срединаселения, в том числе средиобслуживаемыхграждан;популяризациидеятельности учреждения; | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг,о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией | Размещено информации - 5Не размещалась информация - 0 |

Максимальное количество баллов - 50

5.2. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат по итогам работы за квартал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное и качественное предоставление планов, отчетов, аналитических материалов, информации по запросам | Своевременное предоставление – 5Предоставление с нарушением сроков - 0 |
| **2** | Выполнение утвержденных планов работ учреждения в отчетном периоде | Исполнение мероприятий, утвержденных планами работ учреждения, за отчетный период без отклонений (за исключением объективных причин) | Исполнение плана мероприятий – 5Неисполнение плана – 0 |
| **3** | Финансовая дисциплина | Своевременное представление учреждением квартальной бюджетной отчетности | Соблюдение установленных сроков – 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение установленных сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности и(или) кредиторской (неурегулированной) задолженности | Отсутствие - 5Наличие - 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период (соотношение кассового расхода учреждения к объему лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению) | по итогам 1 квартала:15% и более - 5Менее 14% - 3 |
| по итогам 2 квартала:от 40% до 45% - 5от 35% до 39% - 3менее 35 - 0 |
| по итогам 3 квартала:60% и более - 5от 55% до 69% - 4от 50% до 54% - 3менее 60% - 0 |
| по итогам 4 квартала95% и более - 5от 90% до 94% - 4менее 90% - 0 |
|  |  | Исполнение кассового плана от запланированных показателей | 80%-100% - 550%-79% - 3Менее 50% - 0 |
| **4** | Соблюдение трудового законодательства | Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) работников учреждения на нарушения трудовых прав  | Отсутствие жалоб (обращений) - 5Есть жалобы (обращения) - 0 |
| **5** | Организация и контроль деятельностипо содержанию территории социальных объектов похоронногоназначения | Соблюдение сроков и качества оказанных услуг, в соответствии с заключенным договором по итогам конкурентной процедуры | Соблюдение установленных сроков качества (без нарушений) -5Нарушение сроков и качества (есть нарушения)- 0 |
| **6** | Обеспечение контроля за качествомпредоставления социальных услуггражданам | Своевременность выдачи разрешений на захоронения (муниципальная услуга) | Соблюдение установленных сроков (нет нарушений) -5Нарушение сроков (есть нарушения)- 0 |

Максимальное количество баллов - 45

**3. Критерии оценки деятельности для определения размера премиальных выплат**

**по итогам работы за год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование целевого показателя оценки деятельности учреждения** | **Критерии оценки эффективности** | **Предельное количество баллов для определения размера выплаты** |
| **1** | Финансовая дисциплина | Исполнение требований действующего бюджетного законодательства.Своевременное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности за текущий год, исполнение планов финансово-хозяйственной деятельности  | Отсутствие нарушений (отсутствие предписаний) - 5Наличие нарушений - 0 |
| Прирост доходов от приносящей доход деятельности в сравнении с предшествующим годом | >10% - 50% - 10% - 3<0% - 0 |
| Исполнение муниципального задания | 95 % - 100% - 585% - 95% -3Менее 85% - 0 |
| Своевременное размещение в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru информации о деятельности учреждения, предусмотренной законодательством, и актуализация размещенной информации с соблюдением установленных сроков | Соблюдение установленных сроков - 5Нарушение сроков не более чем на 5 рабочих дней - 3Нарушение сроков более чем на 5 рабочих дней - 0 |
| **2** | Обеспечение сохранности особо ценного имущества | Отсутствие фактов хищения и порчи особо ценного имущества | Отсутствие фактов – 5Наличие фактов - 0 |
| **3** | Осуществление деятельности учреждения | Критериями оценки качества оказания услуг:- соответствие услуг организаторов похорон требованиям к их содержанию (объему, срокам исполнения, качеству предоставления), установленному настоящим стандартом;- наличие документов, подтверждающих соответствие услуг организаторов похорон установленным требованиям;- наличие у исполнителя услуг организаторов похорон компетентного персонала, соответствующего требованиям профессионального стандарта | Соответствие критериям оценки качества услуг - 5Наличие фактов, противоречащих критериям оценки качества услуг- 0  |

Максимальное количество баллов - 30

Приложение 3

к [Положени](#Par28)ю о порядке установления стимулирующих выплат,

порядке и предельных размерах оказания материальной помощи

и единовременной выплаты руководителям муниципальных учреждений,

подведомственных администрации муниципального образования

«Муринское городское поселение» Всеволожского муниципального

района Ленинградской области

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

**РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. При определении размера премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год руководителям учреждений используется балльная система оценки.

2. В зависимости от суммы баллов, присвоенных руководителям учреждений на основании отчетов о достигнутых значениях критериев оценки деятельности учреждений, устанавливаются премиальные выплаты.

3. Для руководителя муниципального казенного учреждения «Центр муниципальных услуг» (далее – МКУ «ЦМУ»), устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

3.1. По итогам месяца:

а) "повышенный" – 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 90 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 80 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

3.1.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МКУ «ЦМУ» по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

3.2. По итогам квартала:

а) "повышенный" - до 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 90 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

3.2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МКУ «ЦМУ» по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 43 до 50 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 35 до 42 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 34 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

3.3. По итогам года:

а) "повышенный" - до 450 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 400 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" – до 350 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

3.3.1 Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МКУ «ЦМУ» по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

4. Для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Содержание и развитие территории» (далее – МБУ «СРТ»), устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

4.1. По итогам месяца:

а) "повышенный" – 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 90 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 80 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

4.1.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «СРТ» по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

4.2. По итогам квартала:

а) "повышенный" - до 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 90 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

4.2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «СРТ» по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

4.3. По итогам года:

а) "повышенный" - до 450 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 400 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" – до 350 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

4.3.1 Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «СРТ» по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 18 до 25 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 10 до 17 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 9 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

5. Для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Муринская панорама» (далее – МБУ «РГ «Муринская панорама»), устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

5.1. По итогам месяца:

а) "повышенный" – 180 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 170 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 160 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

5.1.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «РГ «Муринская панорама» по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 43 до 50 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 35 до 42 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 34 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

5.2. По итогам квартала:

а) "повышенный" - до 200 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 190 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 180 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «РГ «Муринская панорама» по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 38 до 45 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 30 до 37 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 29 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

5.3. По итогам года:

а) "повышенный" - до 450 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 400 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" – до 350 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

5.3.1 Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «РГ «Муринская панорама» по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 23 до 30 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 15 до 22 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 14 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

6. Для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр благоустройства и строительства» (далее – МБУ «ЦБС»), устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

6.1. По итогам месяца:

а) "повышенный" – 110 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 100 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 90 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

6.1.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «ЦБС» по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

6.2. По итогам квартала:

а) "повышенный" - до 100 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 90 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 80 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

6.2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «ЦБС» по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 33 до 40 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 25 до 32 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 24 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

6.3. По итогам года:

а) "повышенный" - до 450 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 400 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" – до 350 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

6.3.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «ЦБС» по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 18 до 25 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 10 до 17 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 9 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

7. Для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Похоронная служба» (далее – МБУ «Похоронная служба»), устанавливаются следующие размеры премиальных выплат:

7.1. По итогам месяца:

а) "повышенный" – 190 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - равный 180 процентам от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - равный 170 процентам от должностного оклада руководителя учреждения.

7.1.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «Похоронная служба» по итогам месяца, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 43 до 50 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 35 до 42 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 34 балла и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

7.2. По итогам квартала:

а) "повышенный" - до 150 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 140 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" - до 130 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

7.2.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «Похоронная служба» по итогам квартала, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 38 до 45 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 30 до 37баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 29 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

7.3. По итогам года:

а) "повышенный" - до 450 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

б) "базовый" - до 400 процентов от должностного оклада руководителя учреждения;

в) "пониженный" – до 350 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

7.3.1. Суммы баллов по результатам оценки выполнения критериев оценки деятельности МБУ «Похоронная служба» по итогам года, соответствующие размеру премиальных выплат:

а) от 23 до 30 баллов соответствует "повышенному" размеру премиальных выплат;

б) от 15 до 22 баллов соответствует "базовому" размеру премиальных выплат;

в) 14 баллов и менее соответствует "пониженному" размеру премиальных выплат.

8. В случае наличия оснований, предусмотренных [пунктами 2.7](#Par84), [2.8](#Par88) Положения, премиальные выплаты руководителям учреждений уменьшаются согласно требованиям Положения.