**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИХОСЛАВЛЬСКОГО РАЙОНА**

**ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 16.02.2021 | № 23  |
| г. Лихославль |

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях Лихославльского района, утвержденным постановлением главы администрации Лихославльского района от 22.12.2008 № 147-1, администрация Лихославльского района **постановляет:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности согласно Приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Лихославльского района Тверской области Капытова С.Н.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, подлежит опубликованию в газете «Наша жизнь» и размещению на официальном сайте Лихославльского муниципального района Тверской области в сети Интернет.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава Лихославльского района | Н.Н. Виноградова |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек постановлению администрации Лихославльского районаот 16.02.2021 № 23 |

**Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью заинтересованности работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского муниципального района Тверской области (далее – Район) по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности в конечных результатах труда, повышении ответственности за выполнение заданий и договорных обязательств, заинтересованности в профессиональном росте, совершенствовании управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности.

2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Района по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности, если иное не установлено законодательством.

3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

размеры повышающих коэффициентов к окладу;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного учреждения по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета Района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников казенного учреждения.

5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя такого учреждения

**2.** [**Порядок и условия оплаты труда работников**](http://docs.cntd.ru/document/561573417)

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников (Приложения 1, 2 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

7. К должностному окладу работников может быть установлен повышающий коэффициент с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретных работников.

Размеры выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера должностного оклада работников на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

8. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

**3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров**

9. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Руководитель | 20 000 |
| Заместитель руководителя | 16 000 |
| Главный бухгалтер | 14 000 |

Средняя заработная плата руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности не должна быть ниже однократного и выше восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения за отчетный год.

11. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

12. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной плате работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления Лихославльского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднюю заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об [особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007](http://docs.cntd.ru/document/902079672) [№ 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».](http://docs.cntd.ru/document/902079672)

**4. Выплаты компенсационного характера**

14. В муниципальных бюджетных и казенных учреждениях по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за работу в ночное время;

б) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

в) за совмещение профессий (должностей).

15. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

17. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется работнику в соответствии с трудовым договором.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законом.

19. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

21. Работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях по отрасли жилищно-коммунального хозяйства согласно Приложению 4, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет;

выплата за сложность и напряженность работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременная поощрительная выплата.

22. Ежемесячные выплаты к должностному окладу за выслугу лет устанавливаются руководителям, их заместителям, главному бухгалтеру учреждений в зависимости от стажа работы по специальности (профессии) в учреждениях.

Стаж непрерывной работы определяется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размер выплаты за выслугу лет руководителям, их заместителям, главному бухгалтеру учреждений устанавливается в процентах к должностному окладу и составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты за выслугу лет |
| От 1 года до 5 лет | 5% |
| От 5 до 10 лет | 8% |
| От 10 до 15 лет | 11% |
| От 15 до 20 лет | 14% |
| 20 лет и более | 17% |

Выплаты за стаж, выслугу лет выплачиваются к должностному окладу ежемесячно со дня достижения руководителями, их заместителями, главным бухгалтером учреждений соответствующего стажа.

Выплаты за выслугу лет выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

23. Выплата за сложность и напряженность труда руководящим работникам выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер выплаты |
| Руководитель | 50 % |
| Заместитель руководителя | 40 % |
| Главный бухгалтер | 30 % |

24. Поощрительная выплата руководящим работникам по итогам работы за месяц устанавливается в размере 80 % от суммы должностного оклада и выплаты за сложность и напряженность труда и производится ежемесячно пропорционально отработанному времени.

25. Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений может устанавливаться ежемесячная персональная поощрительная надбавка в размере от 10% до 25% от должностного оклада.

Решение об установлении руководителю персональной поощрительной надбавки, ее размерах, сроках, на которые она устанавливается, принимается учредителем.

26. Премирование работников осуществляется за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при условии выполнения показателей деятельности муниципальным бюджетным и казенным учреждением по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности в соответствии с функциями, возложенными на данное Учреждение согласно Приложениям 3, 4 к Положению.

27. Решение о введении каждой конкретной премии принимается руководителями, при этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в локальные нормативные акты об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

28. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в локальных нормативных актах об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности.

29. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

30. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами (к 50-летию со дня рождения (мужчинам, женщинам), к 55-летию со дня рождения (женщинам), к 60-летию со дня рождения (мужчинам)).

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности.

31. По решению руководителей за ухудшение качества работы, за невыполнение должностных обязанностей, режима работы размер премии работнику может быть снижен или премия может полностью не начисляться. Снижение или не начисление премии работнику производится только за тот период, в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

32. Руководителям и работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год, в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работников.

33. Премирование руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности производится ежеквартально за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных администрации Лихославльского района Тверской области и критериями оценки деятельности согласно Приложению 3 к Положению.

36. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается единовременное вознаграждение (премия) по итогам работы за год, по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда, премии к юбилейным датам (к 50-летию со дня рождения (мужчинам, женщинам), к 55-летию со дня рождения (женщинам), к 60-летию со дня рождения (мужчинам)), профессиональным праздникам.

К особо важным и срочным работам относятся:

работы, связанные с ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

непосредственное участие в реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Тверской области, муниципальных программ, ведомственных целевых программ.

37. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании распоряжения главы Лихославльского района Тверской области.

38. Руководителям, допустившим упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, выразившееся в том числе в ухудшении результатов работы учреждений за отчетный период, размер премии снижается или премия не начисляется вообще. Снижение или не начисление премии руководителям производится только за тот период (месяц, квартал), в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

39. Решение о премировании руководителей учреждений принимается по представлению заместителя главы администрации Лихославльского района Тверской области, курирующего отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности.

40. Стимулирующие выплаты руководителям бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности, за исключением премии, производятся ежемесячно на основании трудового договора в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и критериями оценки деятельности, согласно Приложению 4 к Положению. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

41. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с руководителями учреждений.

**6. Заключительные положения**

42. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности Лихославльского района Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных администрацией Лихославльского района Тверской области, решением о бюджете Лихославльского муниципального района Тверской области на соответствующий финансовый год, других внебюджетных источников, с учетом положений о том, что фонд оплаты труда, сформированный на календарный год, обеспечивает установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

43. Работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности могут осуществляться и иные компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждений в пределах фонда оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности |

**Оклады специалистов и служащих муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности, по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)и квалификационные уровни | Должностнойоклад,рублей |
| ПКГ -I |
| 1 квалификационный уровень (КУ) Делопроизводитель, секретарь- машинистка, кассир | 4800,0 |
| ПКГ- II |
| 1КУ: оператор диспетчерской службы, техник по труду | 5000,0 |
| 2 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производная «старший» | 5200,0 |
| 3 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория | 5400,0 |
| 4 КУ: мастер участка, механик | 5600,0 |
| 5 КУ: начальник смены, начальник гаража | 5800,0 |
| ПКГ - III |
| 1 КУ: бухгалтер, инженер по труду и з/платы, инженер-энергетик, специалист по кадрам, экономист по труду, экономист по претензионной и договорной работе, экономист по планированию | 6000,0 |
| 2 КУ: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6200,0 |
| 3 КУ: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6400,0 |
| 4 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производная «ведущий» | 6800,0 |
| 5 КУ: главные специалисты в отделе, зам. гл. бухгалтера | 8000,0 |
| ПКГ- IV |
| 1 КУ: начальники отделов | 8500,0 |
| 2 КУ: главный (механик, энергетик, сварщик) | 8700,0 |
| 3 КУ: начальник, заведующий самостоятельного обособленного подразделения, директор филиала | 10000,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности |

**Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)и квалификационные уровни | Должностнойоклад,рублей |
| ПКГ -I |
| 1 КУ: (1,2, 3 разряды ЕТКС общеотраслевых работ и профессий рабочих) дворник, истопник, уборщик, механизатор 1 разряд | 3248,0 |
| 2 разряд | 3350,0 |
| 3 разряд | 3440,0 |
| ПКГ- II |
| 1 КУ:(4, 5 разряд) водитель автомобиля 4 разряд | 5350,0 |
| 5 разряд | 5458,0 |
| 2 КУ: (6, 7 разряд) | 5548,0 |
| 3 КУ: (8 разряд) | 5600,0 |
| 4 КУ: (особо важные и ответственные работы 1-3 КУ) | 6650,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности |

**Показатели эффективности деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности, подведомственных администрации Лихославльского района Тверской области, критерии и условия премирования (ежеквартальные)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя оценки деятельности учреждения | Критерии оценки | Количество баллов | Источник информации |
| 1 | Выполнение плана доходов | Выполнение плана доходов в объеме от 70 до 100 процентов | 30 | Отчетность учреждения |
| Выполнение плана доходов в объеме от 50 до 70 процентов | 20 |
| Выполнение плана доходов в объеме от 0 до 50 процентов | 0 |
| 2 | Рассмотрение обращений граждан | Отсутствие обоснованных жалоб от граждан | 10 | Отчетность учреждения |
| Наличие обоснованных жалоб (за 1 обоснованную жалобу снижение показателя на 1 балл) | от 0 до 10 |
| 3 | Задолженность по налогам, сборам и иным платежам за отчетный период | Отсутствие задолженности | 30 | Отчетность учреждения |
| Наличие задолженности | 0 |
| Максимальная совокупная значимость всех критериев (ежеквартальный итог) - 70 баллов |

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за квартал | Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от должностного оклада) |
| 70 | 50 |
| 60 до 70 | 40 |
| 40 до 60 | 25 |
| 20 до 40 | 10 |
| до 20 | не премируется за квартал |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Лихославльского района Тверской области по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности |

**Показатели эффективности деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства и дорожной деятельности, подведомственных администрации Лихославльского района Тверской области, критерии и условия выплат стимулирующего характера (ежемесячные показатели)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя оценки деятельности учреждения | Критерии оценки | Количество баллов | Источник информации |
| 1 | Качество исполнения договорных обязательств учреждением (заказчиком) | Исполнение договорных обязательств в полном объеме | 30 | Отчетность учреждения |
| Наличие нарушений договорных обязательств от 1 до 5 | 15 |
| Нарушения договорных обязательств (более 5) | 0 |
| 2 | Нарушения, выявленные по результатам проведенных проверок главным распорядителем бюджетных средств, контрольными, надзорными и правоохранительными органами | Отсутствие нарушений | 15 | Акты проверок, представления |
| Выявлены нарушения | 0 |
| 3 | Обеспечение информационной открытости учреждения | Количество размещенной информации о деятельности учреждения в сети интернет или в средствах массовой информации (20 и более) | 20 | Информация с официального интернет-сайта учреждения |
| Количество размещенной информации о деятельности учреждения в сети интернет или в средствах массовой информации (от 10 до 20) | 10 |
| Количество размещенной информации о деятельности учреждения в сети интернет или в средствах массовой информации (до 10) | 0 |
| 4 | Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 15 | Приказы о наказании нанимателя (работодателя) |
| Наличие дисциплинарных взысканий | 0 |
| Максимальная совокупная значимость всех критериев (ежемесячный итог) - 80 баллов |

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов за месяц | Размер стимулирующих выплат с учетом числа полученных баллов (в процентах от должностного оклада) |
| 80 | 50 |
| 60 до 80 | 45 |
| 50 до 60 | 40 |
| 40 до 50 | 35 |
| 20 до 40 | 25 |
| до 20 | 0 |