**Собрание депутатов Копейского городского округа**

**Челябинской области**

**РЕШЕНИЕ**

 27.08.2025 1416-МО

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20 марта 2025 года № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Уставом муниципального образования «Копейский городской округ», решением Собрания депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Копейском городском округе», Собрание депутатов Копейского городского округа Челябинской области

РЕШАЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа (далее – Положение).
2. Настоящее решение подлежит опубликованию в газете «Копейский рабочий» и размещению на официальном Интернет-сайте Собрания депутатов Копейского городского округа.
3. Настоящее решение вступает в силу с момента его официального опубликования в газете «Копейский рабочий».
4. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную комиссию Собрания депутатов Копейского городского округа по экономической, бюджетной и налоговой политике.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Собрания депутатов Копейского городского округа | Глава Копейского городского округа |
|  Е.К. Гиске | С.В. Логанова |

ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания депутатов

Копейского городского округа

Челябинской области

от 27.08.2025 № 1416-МО

Положение

об оплате труда работников Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа

1. Общие положения
2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Собрания депутатов Копейского городского округа Челябинской области от 29.10.2014 № 981-МО «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Копейском городском округе».
3. Системы оплаты труда работников Муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа (далее именуется – учреждение), устанавливаются с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1. Оплата труда работников учреждения, включает: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, доплат до МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации.

Доплата до МРОТ производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норма труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата, без учета районного коэффициента, ниже установленного на федеральном уровне МРОТ.

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты до МРОТ определяется по формуле;

Д = Рмрот–Рзп, где

Д - размер доплаты до МРОТ;

Рмрот - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на территории Российской Федерации;

Рзп - размер заработной платы, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента.

1. Основные условия оплаты труда
2. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру управления, распределение должностных обязанностей и штатного расписания.
3. Должностной оклад устанавливается работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.
4. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.
5. Формирование фонда оплаты труда
6. Фонд оплаты труда формируется в пределах объёма средств на текущий финансовый год, определённого в местном бюджете, и от иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда состоит из следующих частей: должностные оклады работников, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат.
7. Фонд оплаты труда предусматривает (в расчёте на финансовый год):

а) для руководителя учреждения:

- должностной оклад руководителя - в размере 12 должностных окладов;

- выплата надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 2 должностных окладов;

- выплата ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях в размере 1,2 должностного оклада;

- выплата премии в размере 6 должностных окладов;

- выплата материальной помощи – в размере 1 должностного оклада;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи);

б) для главного бухгалтера:

- должностной оклад – в размере 12 должностных окладов;

- выплата надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 2 должностных окладов;

- выплата ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях в размере 1,2 должностных оклада;

- выплата премии в размере 5,5 должностных окладов;

- выплата материальной помощи – в размере 1 должностного оклада;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи).

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, согласно приложению 1 к настоящему Положению, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.
3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический ежемесячный заработок, включая доплаты и надбавки.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

- доплата за совмещение профессий (должностей), за расширенную зону обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объёма или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

- доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

-выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных руководителем учреждения, приведенными в приложении4.
2. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

VI. Условия оплаты труда руководителя

и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения определяется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениемв соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.
2. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.
3. Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с показателями сложности руководителя учреждения.
4. Определение группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливается в зависимости от набранных по объемным показателям сумм баллов, указанных в следующей таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) организации | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
| I | II | III |
| 1. | Муниципальное учреждение«Детский оздоровительный лагерь «Юность» Копейского городского округа | более 250 | 150-249 | 1-149 |

1. Группа по оплате труда определяется ежегодно до 01 октября управлением образования администрации Копейского городского округа на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.
2. Размер должностного оклада руководителя учреждения по группам по оплате труда устанавливается на календарный год и приведен в приложении 3к настоящему Положению.
3. Должностной окладглавного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором или соглашениями, или локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителю, главному бухгалтеру в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.
5. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителя учреждения производятся в соответствии с муниципальным правовым актом, на основании приказа начальника управления образования администрации Копейского городского округа по результатам оценки достижения показателей эффективности деятельности учреждения на соответствующий период, а также оценки эффективности работы руководителя в соответствии с критериями, приведенными в приложении №6настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут одновременно выплачиваться по нескольким основаниям в размере, не превышающем максимального значения, указанного в Перечне, приведенном в приложении №2 настоящего Положения.

1. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда главного бухгалтера, производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности работника, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Другие условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Перечень указанных выплат главному бухгалтеру за отчетный период (месяц), а также их размер приведены в приложении №4настоящего Положения.

1. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, в том числе выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики руководителя, осуществляются за счет фонда оплаты труда учреждения.
2. Руководителю устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за квартал в размере до 50% должностного оклада в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности руководителя (приложение 6).
3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образования администрации Копейского городского округа не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В составе информации, предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество.

В составе размещаемой на официальном сайте управления образования администрации Копейского городского округа информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

VII. Заключительные положения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объёма средств на текущий финансовый год.
2. Из фонда оплаты труда, работникам учреждения и руководителю может выплачиваться материальная помощь на основании письменного заявления работника при уходе в ежегодный отпуск и по заявлению работника в конце календарного года. Решение об оказании материальной помощи работника учреждения и её размерах принимает руководитель учреждения, но не более одного должностного оклада в год для главного бухгалтера.
3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает управление образования администрации Копейского городского округа на основании личного заявления руководителя. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год.
4. Кроме того, работникам может быть выплачена материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его письменного заявления в следующих случаях:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов по медицинскому назначению;

- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети),

- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, затопления, стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов (кассовых чеков, квитанций об оплате, копий свидетельства о смерти, в случае покупки лекарства – копий рецепта и чека из аптеки, справок из МВД и МЧС и иных документов, подтверждающих основания для оказания материальной помощи).

Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения индивидуально в каждой конкретной ситуации.

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ. Работник может быть лишен премиальных выплат частично или полностью за тот месяц, в котором совершен дисциплинарный проступок.
2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке, по согласованию с представительным органом работников.
3. При экономии фонда оплаты труда учреждения, высвободившиеся бюджетные средства направляются на премиальные выплаты работникам по итогам года.

Заместитель Главы городского округа

по социальному развитию А.А. Ангеловский

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Перечень, размеры и порядок выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень выплат компенсационного характера | Размеры выплат компенсационного характера(%) |
| 1. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | 15 |
| 2. | Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: 1) при совмещении профессий (должностей);2) при расширении зоны обслуживания;3) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;4) при выполнении работ в выходные и нерабочие; праздничные дни | до 75 в соответствии с ТК РФ |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю Муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы |
| 1) за выполнение особо важных и ответственных работ |  до 5000 руб. |
| 2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания |
| 1) за наличие ученой степени:-за ученую степень «кандидат наук»- за ученую степень «доктор наук» | 1500 руб.3000 руб.  |
| 2) за наличие почетного звания | 2000 руб. |
| 2. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях, в государственных (муниципальных) учреждениях |
| 1. от 1 до 5 лет
 | 1500 руб. |
| 2) от 5 до 10 лет | 2000 руб. |
| 3) от 10 лет до 15 лет | 2500 руб. |
| 4) от 15 до 20 лет | 3000 руб. |
| 5) более 20 лет | 3500 руб. |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы: |  |
| 1) ежемесячная премиальная выплата по итогам работы на основе оценки эффективности деятельности руководителя организации | до 50% |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Размер должностного оклада руководителя учреждения по типу организации и группам оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип организации | Группа по оплате труда и зависимости от количества баллов (руб.) |
| I | II | III |
| 1. | Муниципальное учреждение«Детский оздоровительный лагерь «Юность»Копейского городского округа | 35481 | 31307 | 27132 |

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых главному бухгалтеруучреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы |
|  | 1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения | до 100 % |
| 2) за выполнение особо важных и ответственных работ | до 50 % |
| 2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания |
|  | 1) за наличие ученой степени:-за ученую степень «кандидат наук»- за ученую степень «доктор наук» | 1500 руб.3000 руб. |
| 2) за наличие почетного звания | 2000 руб. |
| 3. Выплаты занепрерывный стаж работы в государственных (муниципальных) учреждениях) |
| 1. от 1 до 5 лет
 | 1500 руб. |
| 2) от 5 до 10 лет | 2000 руб. |
| 3) от 10 лет до 15 лет | 2500 руб. |
| 4) от 15 до 20 лет | 3000 руб. |
| 5) более 20 лет | 3500 руб. |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы: |
| за месяц, квартал, год | до 50 % |

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Объёмные показатели оценки сложности работы руководителя учреждения для установления должностного оклада руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| 2. | Наличие нескольких обособленных зданий, используемых в деятельности учреждения (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей | за каждый объект | 20 |
| 3. | Наличие на балансе учреждения действующих автотранспортных средств | за каждую единицу | 5 |
| 4. | Наличие имущества, находящегося непосредственно в оперативном управлении | в наличии | 40 |
| 5. | Наличие имущества, находящегося в оперативном управлении, но переданное в пользование третьим лицам | в наличии | 20 |

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

к положению об оплате труда работников

Муниципального учреждения

«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

от 27.08.2025 № 1416-МО

Показатели эффективности деятельности руководителя Муниципального учреждения«Детский оздоровительный лагерь «Юность»

Копейского городского округа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели оценки эффективности деятельности руководителя | Критерии оценки эффективности деятельности руководителя (расчет индикатора) | Значение индикатора | квартал |
| I | II | III | IV |
| 1 | Своевременность представления сведений, отчетов учредителю | соблюдение сроков, установленных порядкови форм представления сведений, отчетов | выполнено | 10% |  10% | 10% | 8% |
| 2 | Информационная открытость муниципального учреждения | размещение информации в сети Интернет | да | 7% | 7% | 7% | 7% |
| 3 | Отсутствие обоснованных письменных жалоб на деятельность учреждения, поступивших учредителю и в надзорные органы  | данные учредителя | отсутствует | 5% | 10% | 10% | 5% |
| 4 | Выполнение сметы расходов | полнота исполнения бюджета | выполнено не менее 98% | 10%¹ | 5% | 5% | 5% |
| отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | да | 10% | 10% | 10% | 10% |
| 5 | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя | акты проверок, представления контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя | отсутствует |  |  |  | 10%1 |
| 6 | Добросовестное исполнение обязанностей руководителем | Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации | да | 8% | 8% | 8% | 5% |
|  |  |  | **max** | **50%** | **50%** | **50%** | **50%** |

¹ данные предоставляются по итогам календарного года