



**АДМИНИСТРАЦИЯ МОЛЧАНОВСКОГО РАЙОНА  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.01.2011

08

с. Молчаново

Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района», согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района», к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Условия премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района», согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

4. Утвердить Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителями муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района», согласно приложению 4 к настоящему постановлению.

5. МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»

в срок до 31 января 2011 года обеспечить проведение оптимизации численности заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений в соответствии с функциональными обязанностями, определенными уставом учреждений.

6. Администрации Молчановского района (Демьянович М.Н.) осуществлять контроль:

за своевременностью заключения, изменения, прекращения трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных учреждений;

за обоснованностью начисления заработной платы руководителям муниципальных образовательных учреждений и соблюдением ими условий договора.

7. МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» привести в соответствие с действующим законодательством и настоящим постановлением правовые акты, регулирующие оплату труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений в двухнедельный срок со дня вступления в отношении них в силу настоящего постановления.

8. Администрации Молчановского района (Демьянович М.Н.) обеспечить внесение в установленном порядке изменений в трудовой договор с руководителями муниципальных образовательных учреждений с целью приведения их в соответствие с настоящим постановлением в течение одного месяца со дня его вступления в отношении них в силу.

9. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2011 года.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Молчановского района по экономической политике Ю.Ю. Салькова.

Глава Молчановского района

В.Н. Масленников

Запьянцева З.А.  
(838256)21-4-68  
Утанан Р.А.  
(838256)21-8-96

В дело - 3  
ОЭАиП/Запьянцева-1  
Сухарева А.Р.-1  
Елизарьева В.А.-1  
Администрации сельских поселений – 5 экз.  
МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»-1  
Управление финансов-1

Положение  
о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» (далее - Учреждения), устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется:

- руководителю Учреждения - за счет бюджетных ассигнований;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения - за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

II. Должностные оклады

3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (руб.)
I	12600
II	11550
III	10500
IV	9450
V	8400
VI	7350
VII	6300

4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

### III. Компенсационные выплаты

5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6. Если в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям Учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов Учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

### IV. Стимулирующие выплаты (кроме премий)

7. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

8. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

### V. Премия руководителям Учреждений по итогам работы

9. Для выплаты премии руководителю Учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников Учреждения премиальный фонд в размере, определяемом Администрацией Молчановского района по представлению МУ «Управление образования Молчановского района». Выплата указанной премии за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности, а также за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе от его экономии, не допускается.

10. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из условий премирования руководителя согласно приложению 1 к настоящему положению.

11. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени:

Период для начисления премии по итогам работы	Максимальный размер премии по итогам работы в процентах от годового премиального фонда
Январь	8,0
Февраль	8,0
Март	8,0
Апрель	8,0
Май	8,0
Июнь	8,0
Июль	8,0
Август	8,0
Сентябрь	8,0
Октябрь	8,0
Ноябрь	8,0
Декабрь	12,0

12. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

#### VI. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения

13. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

14. Выплата премий, указанных в пункте 13 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных Учреждением заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения в течение финансового года, не может превышать 80 процентов от годового премиального фонда руководителя Учреждения с учетом начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

15. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого

заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в выполнении Учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения Учреждением целевых показателей.

Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

16. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и (или) работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## VII. Материальная помощь

17. Из фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- в отношении руководителя Учреждения – начальник МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»;
- в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения - руководитель Учреждения.

18. Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

Управляющий делами \_\_\_\_\_

М.Н. Демьянович

Объемные показатели  
и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений Молчановского  
района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации  
Молчановского района, к группам по оплате труда руководителей

1. Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей являются группы по оплате труда руководителей, определяемые на основе объемных показателей.

2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

I. Объемные показатели

3. По объемным показателям для установления размера должностных окладов руководителей образовательных учреждений установлено семь групп по оплате труда.

4. Отнесение образовательных учреждений к одной из семи групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательным учреждением по следующим показателям:

Объемные показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	из расчета за каждого воспитанника с круглосуточным пребыванием	0,5
2. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	из расчета на группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого педагогического работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию	0,5
4. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении и другое с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 чел.	до 20
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
5. Наличие в образовательном учреждении обучающихся (воспитанников) с полным	из расчета за каждого ребенка-инвалида	0,5

государственным обеспечением (дети - сироты) и детей-инвалидов	из расчета за каждого ребенка-сироты	0,3
	из расчета за каждого ребенка-инвалида, имеющего нарушения опорно-двигательного аппарата	1
6. Наличие используемых в образовательном процессе компьютеров	за каждый компьютер	0,7
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений	за каждый вид (максимальное количество баллов – 30)	до 15
8. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид (максимальное количество баллов – 30)	до 15
9. Наличие автотранспортных средств для подвоза обучающихся, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения	за каждую (максимальное количество баллов – 12)	3
10. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе образовательных учреждений	за каждую единицу	до 30
11. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	подсобное сельское хозяйство	до 25
	огород, парники, теплицы	до 10
12. Наличие собственной котельной	за каждую единицу	до 20
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника) (не более 100% от фактической численности воспитанников)	0,2

## II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений

5. Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяется не чаще одного раза в год постановлением Администрации Молчановского района по представлению МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» (далее Управление) в соответствии с прилагаемой таблицей 1 к настоящему Порядку на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

Таблица 1

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой образовательное учреждение относится по оплате труда руководителя (от суммы баллов)						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	выше 350	от 300 до 349	от 250 до 299	от 200 до 249	от 150 до 199	от 100 до 149	до 99



Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 1 год.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется в среднегодовом исчислении.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении.

8. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, и распространяется на весь период капитального ремонта.

9. При наличии в образовательном учреждении высоких и стабильных результатов работы Управление может установить дополнительно до 50 баллов.

Управляющий делами

М.Н. Демьянович

Условия премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района»

I. Общие положения

1. Настоящие условия премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» (далее - Учреждения), разработаны в соответствии с пунктом 2 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» и вводятся в действие в целях усиления заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых бюджетных услуг, инициативности при выполнении поставленных задач.

2. Целевые показатели деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы его руководителей устанавливаются настоящими Условиями согласно приложению 1.

II. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководителя Учреждения

3. Размер премиального фонда руководителя Учреждения утверждается на текущий финансовый год постановлением Администрации Молчановского района по представлению МУ «Управление образования Администрации Молчановского района» (далее – Управление).

4. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования бюджета Молчановского района в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5. При определении размера премиального фонда руководителя Учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя, размер фонда оплаты труда Учреждения.

6. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности Учреждения, применении к руководителю административных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Молчановского района, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения и в связи с неисполнением руководителем Учреждения целевых показателей работы Учреждения.

### III. Условия премирования руководителя Учреждения

7. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно, по итогам работы за полугодие, год.

8. Премирование руководителей Учреждений по итогам работы:

- за календарный месяц производится в месяце следующим за отчетным;
- за полугодие производится в месяце следующим за последним месяцем полугодия;
- за год и второе полугодие года, производится в декабре месяце.

9. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

10. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 3 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом, представлять отчетные формы установленного образца (приложение 2 к настоящим Условиям) о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в Управление.

11. Оценка достигнутого Учреждением результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы осуществляется по оценке выполнения целевых показателей.

12. Руководитель учреждения дает необходимые пояснения.

13. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Управления в соответствии с заключениями, указанными в пункте 9 настоящих Условий.

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

15. Премии руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания Управление имеет право частично снизить размер премии руководителю Учреждения;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба Учреждению;

- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в Учреждении и самовольных уходов воспитанников (обучающихся) из Учреждения;

- наличия обоснованных жалоб на руководителей со стороны работников Учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей);

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличия фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля.

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

- нарушения трудового законодательства.

#### IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей Учреждениями, размеры и порядок премирования руководителей Учреждений

16. Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение Учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на календарный год, оценивается в 100 баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере. Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения производится по каждой из трех групп целевых показателей.

Оценка отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода 1 процент премии равен 1 баллу.

При начислении более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

17. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

---

Управляющий делами

М.Н. Демьянович

Приложение 1 к Условиям премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Молчановского района, подконтрольных МУ "Управление образования Администрации Молчановского района" от 20.01.2011 № 08

Целевые показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и критерии оценки эффективности работы его руководителя					
	Целевые показатели деятельности руководителя учреждения	Плановое значение показателя	Критерии оценки деятельности руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1.	Критерии по основной деятельности учреждения				
1.1.	Высокая результативность и качественное обеспечение образовательного (воспитательного) процесса, выполнение учебного плана		2 балла за каждый месяц (24 балла за год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.2.	Высокие результаты по внедрению новых технологий, инноваций, расширение спектра образовательных (воспитательных) услуг в учреждении		1 балл за каждый месяц (12 баллов за год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.3.	Результативность участия в районных, областных и всероссийских профильных мероприятиях		0,5 балла за месяц (6 баллов за год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.4.	Отсутствие официальных жалоб родителей (законных представителей) и работников на организацию учебно-воспитательного процесса	0 случаев	0,5 балла за месяц (6 баллов за год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.5.	Соблюдение нормативов наполняемости классов (групп), численности учащихся (воспитанников) на одного учителя (воспитателя)		0,5 балла за месяц (6 баллов за год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.6.	Отсутствие тяжелых несчастных случаев и травматизма в учреждении	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячно
1.7.	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в учреждении; отсутствие вспышек инфекционных и паразитарных болезней		0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячно
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов					
2.	Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине учреждения				
2.1.	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	обоснованная служебная записка специалиста МУ "Управление образования Администрации Молчановского района"	ежемесячная
2.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0 руб	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	мониторинг кредиторской задолженности	ежемесячная

2.3.	Отсутствие нарушений условий и порядка, предусмотренных действующим законодательством и учредительными документами, договором о пользовании муниципальным имуществом на праве оперативного управления по совершению сделок с муниципальным имуществом	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
2.4.	Необеспечении сохранности муниципального имущества	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
2.5.	Отсутствие фактов искажения в бухгалтерской отчетности, нарушения финансовой дисциплины	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
2.6.	Несвоевременное предоставление или предоставление недостоверной информации, запрашиваемой МУ "Управление образования Администрации Молчановского района", Управлением финансов Администрации Молчановского района и отделом экономического анализа и прогнозирования Администрации Молчановского района, некачественное составление отчетов о финансово-хозяйственной деятельности	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
2.7.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	0 случаев	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
2.8.	Отсутствие фактов грубых нарушений при проверках учреждений надзорными службами, при фронтальных проверках, при приеме учреждений перед началом учебного года, по результатам проверок ревизионных комиссий	0 случаев	2 балла за год	доклад руководителя	ежемесячная
2.9.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	0 случаев	2 балла за год	доклад руководителя	ежемесячная
2.10.	Результативность мероприятий по водо-, тепло- и энергосбережению		5 баллов за год	доклад руководителя	ежемесячная
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 30 баллов					
3.	Критерии по деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами				
3.1.	Отсутствие случаев нарушений сроков повышения квалификации педагогического персонала учреждения	0	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
3.2.	Укомплектованность педагогическими кадрами и младшим персоналом	не менее 75% от штатного расписания	0,25 балла в месяц (3 балла в год)	доклад руководителя	ежемесячная
3.3.	Направление специалистов учреждения на обучение с целью внедрения новых технологий в учебный (воспитательный) процесс	1-3 человека	4 балла за год	доклад руководителя	ежемесячная
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 10 баллов					
Совокупность всех критериев по трем разделам: 100 баллов					

