

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - "ГОРОД ТУЛУН"**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 20 октября 2011 г. N 1403**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации  
муниципального образования - "г. Тулун"  
от 01.12.2011 N 1718, от 29.02.2012 N 305,  
от 03.08.2012 N 1300, от 22.01.2013 N 109,  
от 25.06.2013 N 1171, от 22.08.2013 N 1616,  
от 19.02.2014 N 257)

Руководствуясь ст. 145 Трудового кодекса РФ, постановлением администрации городского округа от 13.08.2010 N 887 "Об утверждении Общих принципов формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна", постановлением администрации городского округа от 28.10.2010 N 1192 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений города Тулуна", ст.ст. 28, 42, 67 Устава муниципального образования - "город Тулун", администрация городского округа постановляет:

1. Утвердить прилагаемое **Положение** об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Тулуна.
2. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 01.10.2011.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Тулунский вестник".
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-мэра городского округа - председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Семину Л.М.

Мэр городского округа  
Ю.В.КАРИХ

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации  
муниципального образования - "г. Тулун"  
от 25.06.2013 N 1171, от 22.08.2013 N 1616,  
от 19.02.2014 N 257)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Тулуна (далее - Положение) разработано в соответствии с Общими [принципами](#) формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна, утвержденными постановлением администрации городского округа от 13.08.2010 N 887, [постановлением](#) администрации городского округа от 28.10.2010 N 1192 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений города Тулуна" и определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Тулуна (далее - руководитель).

1.2. В целях настоящего Положения работодателем руководителя является администрация городского округа муниципального образования - "город Тулун" (далее по тексту - администрация города Тулуна). Права и обязанности работодателя от имени администрации города Тулуна осуществляет мэр городского округа или уполномоченное им лицо.

**2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном администрацией города Тулуна.

2.2. Кратность увеличения должностного оклада руководителя устанавливается исходя из [показателей](#), установленных в приложении N 1 к настоящему Положению, и количества баллов согласно [таблице N 1](#):

Таблица N 1

(в ред. [постановления](#) администрации  
муниципального образования - "г. Тулун"  
от 19.02.2014 N 257)

Количество баллов	Коэффициент кратности
до 100 баллов	1,5

от 101 до 250 баллов	1,6
от 251 до 400 баллов	1,7
от 401 до 550 баллов	1,8
от 551 до 700 баллов	1,9
от 701 до 850 баллов	2,0
от 851 до 1000 баллов	2,1
от 1001 до 1150 баллов	2,3
от 1151 до 1300 баллов	2,5
от 1301 до 1450 баллов	2,7
свыше 1450 балла	3,0

2.3. В целях рассмотрения [показателей](#) и определения количества баллов создается комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией города Тулуна.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(в ред. [постановления](#) администрации  
муниципального образования - "г. Тулун"  
от 25.06.2013 N 1171)

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Руководителю осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность работы;
- ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание);
- премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от показателей, установленных в [таблице N 2](#):

Таблица N 2

N п/п	Наименование показателя	% от должностного оклада
1	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	до 5%

2	Компетентность руководителя в принятии решений	до 5%
3	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)	до 5%
4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	до 5%
5	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 5%

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается на определенный срок - квартал. Максимальный размер надбавки за интенсивность работы не может превышать 25% должностного оклада руководителя.

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) устанавливается руководителю, имеющему ученую степень или почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Почетный работник образования" или "Отличник физической культуры" бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденным нагрудным знаком "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования" в размере 15% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. За выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя ему выплачивается премия. Выплата премии производится один раз в год. Целевые **показатели** эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливаются исходя из показателей, установленных в приложении N 2 к настоящему Положению. Степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливается в баллах. Стоимость 1 балла утверждается администрацией городского округа ежегодно по состоянию на 1 июля.

Оценку целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя и определение количества баллов производит комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией городского округа.

Руководитель учреждения в срок не позднее 10 июля текущего года представляет в комиссию доклад о выполнении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя (далее - доклад). Доклад должен включать в себя:

- сведения об учреждении, в которых дается общая характеристика учреждения;
- отчетные данные о выполнении целевых **показателей** эффективности и результативности работы руководителя за отчетный период (приложение N 2 к Положению);
- пояснительную записку, составленную в произвольной форме.

Информация, изложенная в пояснительной записке, должна кратко отражать каждый из показателей оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения. В случае когда руководителем не выполнен целевой показатель эффективности и результативности деятельности, следует указать причины его невыполнения, а также предложения об организации работы учреждения для достижения

данного показателя.

Совместно с докладом руководитель представляет сопроводительное письмо на имя председателя комиссии в двух экземплярах. Секретарь комиссии фиксирует дату приема доклада на обоих экземплярах сопроводительного письма и скрепляет отметку своей подписью. Один экземпляр сопроводительного письма прикладывается к докладу, второй - возвращается руководителю учреждения.

Доклад, представленный позднее установленного настоящим Положением срока, комиссией не рассматривается.

Комиссия на основе оценки доклада руководителя и отчетности учреждения, представленных в администрацию городского округа и ее структурные подразделения, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Кроме того, при рассмотрении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя комиссия учитывает информацию Комитета социальной политики администрации городского округа о наличии или об отсутствии оснований, предусмотренных п. 3.6 настоящего Положения.

Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности устанавливается распоряжением работодателя исходя из количества баллов, установленных комиссией.

3.6. Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности руководителю не начисляется и не выплачивается в случаях:

3.6.1. Выявления нарушений уставной деятельности учреждения.

3.6.2. Наложения на руководителя административных наказаний.

3.6.3. Наложения на руководителя дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде.

3.6.4. Совершения прогула, появления руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке.

3.6.5. Нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению.

3.6.6. Наличие фактов неэффективного расходования бюджетных средств.

3.6.7. Необоснованного ввода штатных единиц без согласования с учредителем учреждения.

3.6.8. Установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения, по вине руководителя.

3.6.9. Наличие на балансе учреждения просроченной кредиторской задолженности в размере, превышающем 1/12 общей суммы годового объема средств учреждения за счет всех источников.

3.6.10. Наличие нарушений правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, бюджетного, трудового и налогового законодательства, выявленных в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.6.11. Нарушения по вине руководителя сроков, определенных нормативными правовыми актами, ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде.

3.6.12. Выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

3.6.13. Наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности учреждения.

3.6.14. Утратил силу. - [Постановление](#) администрации муниципального образования - "г. Тулун" от 22.08.2013 N 1616.

3.6.15. При работе руководителя менее половины отчетного периода.

3.6.16. Непредставления доклада в срок.

3.7. Руководителю может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач и функций, возложенных на учреждение, в целях усиления мотивации и повышения ответственности за выполнение порученного задания, а также вклада руководителя в выполнение особо важных и сложных заданий. Премия максимальным размером не ограничивается.

3.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы, ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание), единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются руководителю распоряжением работодателя на основании обоснованного представления Управления образования Комитета социальной политики администрации городского округа.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются руководителю в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

#### 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителю производятся в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

4.1.1. Занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.1.4. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

#### 5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В пределах фонда оплаты труда руководителям может быть оказана материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- возникновения ущерба в результате стихийных бедствий;
- смерти членов семьи;
- причинения ущерба здоровью или имуществу руководителя в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- необходимости прохождения руководителем обследования, лечения, реабилитации и приобретения дорогостоящих медикаментов;
- юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);
- рождения (усыновления) ребенка.

5.3. Размер материальной помощи, предусмотренной п. 5.2 настоящего раздела, не может быть более десяти минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации, установленного для регулирования оплаты труда, и не менее должностного оклада.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя и представленных документов, свидетельствующих о материальных затруднениях.

5.5. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается членам его семьи.

Вице-мэр городского округа -  
председатель Комитета социальной политики  
администрации городского округа

Приложение N 1  
к Положению  
об оплате труда руководителей  
муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений города Тулуна

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА БАЛЛОВ

№ п/п	Показатель	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество детей в дошкольном образовательном учреждении	за каждого ребенка	1
2.	Наличие групп круглосуточного пребывания	за каждую группу	20
3.	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за первую квалификационную категорию	0,5
		дополнительно за высшую квалификационную категорию	1
4.	Работа учреждения в инновационном режиме (представительство, базовое учреждение, опорная площадка, научная лаборатория, ресурсный центр)	муниципальный уровень	5
		региональный уровень	10
		федеральный уровень	20
5.	Наличие воспитанников со спец. потребностями, охваченных квалифицированной работой	за каждого ребенка: с нарушением речи	1
		с туберкулезной интоксикацией	5
		ребенок-инвалид	5
6.	Внедрение вариативных форм дошкольного образования	за каждую форму	20

Вице-мэр городского округа -  
председатель Комитета социальной политики  
администрации городского округа  
Л.М.СЕМИНА

Приложение N 2  
к Положению  
об оплате труда руководителей  
муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений города Тулуна

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ТУЛУНА**

(введены постановлением администрации  
муниципального образования - "г. Тулун"  
от 25.06.2013 N 1171)

N п/ п	Наименование показателя	Целевой индикатор	Значение плановое	Значение фактическое	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Балл
<b>Раздел 1. Критерии эффективности по основной деятельности</b>						
1	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	Плановое количество детей			Отчет о выполнении муниципального задания	100% - 5 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
2	Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии муниципальным заданием	Соотношение фактической посещаемости детей и планового количества детодней			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	100% и более - 4 балла; от 90 до 99% - 3 балла; от 85 до 90% - 2 балла; от 75 до 85% - 1 балл; ниже 75% - 0 баллов
		Число дней, пропущенных одним ребенком по болезни			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	Ниже городского показателя - 3 балла. Соответствует среднегородскому показателю - 2 балла. Выше городского показателя - 0 баллов
		Укомплектованность			Отчетность	Отсутствие



		ть кадрами			учреждения, представляемая в органы управления образованием	вакансий - 3 балла; укомплектованность кадрами от 95 до 99% - 1 балл; укомплектованность кадрами ниже 95% - 0 баллов
		Уровень квалификации педагогического персонала			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	99% - 100% - 3 балла; 98,9% и ниже - 0 баллов
3	Распространение опыта работы учреждения (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Представление опыта работы учреждения на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне (семинары, конференции, симпозиумы, выставки и т.п.)	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетные данные и копии документов, подтверждающих участие учреждений	Международный, всероссийский уровень - 3 балла; региональный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл
4	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Выполнение норм питания	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетность учреждения, представляемая в управления образованием	100% - 4 балла; 95 - 99% - 2 балла; ниже 95% - 0 баллов
		Отсутствие травматизма/несчастных случаев				Отсутствие травматизма/ несчастных случаев - 2 балла; наличие случаев травматизма - 0 баллов
5	Участие и результативность участия учреждения в конкурсах и грантах (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального, федерального и международного уровней	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Копии документов, подтверждающих участие	участие в конкурсах и грантах муниципального и регионального уровней - 1 балл; наличие призеров или победителей мероприятий муниципального и регионального уровней - 2 балла; участие в конкурсах и грантах федерального и

						международного уровня - 2 балла; наличие призеров или победителей в конкурсах и грантах федерального и международного уровня - 5 баллов
6	Организация на базе учреждения новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОУ), группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, гувернерская служба, группа семейного воспитания)	Охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав учреждения	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	Охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОУ: - группа от 3 до 10 человек - 5 баллов; - группа более 10 чел. - 10 баллов. Отсутствие новых моделей предоставления услуг дошкольного образования - 0 баллов
7	Количество обоснованных жалоб на оказываемые учреждением муниципальные, иные услуги, результат их рассмотрения	Количество обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	на 01.09 . прош лого года	на 01.07. тек уще го год а	Наличие устных и письменных обращений, жалоб	Отсутствие обоснованных обращений граждан - 5 баллов. 1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов при условии его оперативного устранения - 2 балла. Более 1 обоснованного обращения граждан - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 1 разделу: 49 баллов						
Раздел 2. Критерии эффективности по работе с кадрами						
1	Организация работы с персоналом учреждения	Обеспеченность педагогическими кадрами, имеющими	на 01.09 прош лого	на 01.07 тек	Отчетность учреждения, представляемая в органы	100% - 3 балла; 95% - 99,9% - 1 балл; 94% и ниже - 0

		соответствующее профессиональное образование (%)	года	уще го год а	управления образованием	баллов
		Соотношение педагогических кадров квалификационной категорией общему количеству педагогов учреждении (%)	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетность учреждения, представляем ая в органы управления образованием	60% - 2 балла; 50% - 1 балл; менее 50% - 0 баллов
		Количество педагогических работников учреждения в возрасте до 30 лет (%)	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетность учреждения, представляем ая в органы управления образованием	25% и более - 2 балла; 20 - 24% - 1 балл; менее 23% - 0 баллов
		Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации согласно плану (чел.)	на 01.09 прош лого года	на 01.07 тек уще го год а	Отчетность учреждения, представляем ая в органы управления образованием	100% от плана - 2 балла; 90% - 99,9% от плана - 1 балл; менее 90% от плана - 0 баллов

Совокупная значимость всех критериев в баллах по 2 разделу: 9 баллов

### Раздел 3. Критерии эффективности по финансово-экономической деятельности

1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (на 01.01 текущего года)	Показатели по поступлениям:			Форма 0503737 "Отчет об исполнении учреждением плана его финансово - хозяйственно й деятельности "	100% - 7 баллов; 95% - 99% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов
		- в т.ч. по субсидиям				
		- в т.ч. по внебюджетным источникам				
		Показатели по выплатам				
		- в т.ч. по субсидиям				
		- в т.ч. по				

		внебюджетным источникам				
2	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения	Объем распределенного стимулирующего фонда	по штатному расписанию	фактически	Штатное расписание. Расшифровка сведений по начисленной заработной плате	20% и более - 5 баллов; менее 20% - 0 баллов
3	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	Средний размер заработной платы педагогического персонала	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчет о численности работников и начисленной заработной плате	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 10 баллов; отсутствие достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 0 баллов
4	Наличие и размер кредиторской задолженности (на 01.01 текущего года)	Размер кредиторской задолженности			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной	Отсутствие кредиторской задолженности - 5 баллов; снижение размера кредиторской задолженности - 2 балла; наличие

	в т.ч. просроченной	в т.ч. просроченной			субсидии	кредиторской задолженности - 0 баллов; - прирост кредиторской задолженности ("-") - 10 баллов; - наличие задолженности по страховым взносам ("-") - 5 баллов
5	Наличие и размер дебиторской задолженности (на 01.01 текущего года)				Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности и по приносящей доход деятельности	Отсутствие дебиторской задолженности - 5 баллов; наличие дебиторской задолженности - 0 баллов; - прирост дебиторской задолженности ("-") - 5 баллов
6	Наличие нарушений законодательства (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Наличие нарушений по актам проверок			Акты проверок	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок ("-") - до 30 баллов
7	Обеспечение целевого использования и сохранности муниципального имущества, закрепленного за учреждением (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имуществом			Акты проверок	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имуществом и своевременный учет имущества - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 3 разделу: 37 баллов						
Раздел 4. Критерии эффективности по уровню исполнительской дисциплины						
1	Исполнительская дисциплина (за период с 01.09 по 10.07 текущего учебного года)	Соблюдение сроков сдачи отчетности и качества представления установленной отчетности,			Наличие замечаний, служебных докладных по срокам, своевременно сти и	Отсутствие замечаний, служебных докладных - 5 баллов; наличие замечаний, служебных

		информации по отдельным вопросам, отсутствие нарушений исполнения поручений по документам			качеству представлен я установленн ой отчетности, информации по отдельным вопросам	докладных - баллов	0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по <a href="#">4 разделу</a> : 5 баллов							
Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100 баллов							

---