



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЯТСКОПОЛЯНСКОГО РАЙОНА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.01.2019

№ 65

г. Вятские Поляны

**Об утверждении Порядка оплаты труда руководителя
муниципальной образовательной организации**

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация Вятскополянского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации (далее - Порядок). Прилагается.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2019г.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Вятскополянского района Пелевину В.В.

Глава Вятскополянского района



А.Ю. Чернов

Утверждено
постановлением администрации
Вятскополянского района
от 29.01.2019г. № 65

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

1.1. Порядок оплаты труда руководителя образовательной организации, находящейся в ведении управления образования администрации Вятскополянского района (далее - уполномоченный орган), определяет механизм формирования заработной платы руководителя образовательной организации (далее - Порядок, образовательная организация).

1.2. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя устанавливается администрацией Вятскополянского района.

1.4. Повышающие коэффициенты не применяются к должностному окладу руководителя образовательной организации.

1.5. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательной организации определяется уполномоченным органом на один учебный год. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю.

1.6. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

1.7. Дополнительная оплата труда руководителя образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

1.8. Оплата труда руководителя производится за счет средств, предусмотренных на эти цели образовательной организации.

1.9. Квалификационные характеристики руководителя образовательной организации утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

1.10. Вопросы, не урегулированные настоящим Порядком, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

2. Порядок установления должностного оклада

2.1. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, заключаемым между руководителем образовательной организации и администрацией Вятскополянского района.

В случае индексации заработной платы работников организации в соответствии с постановлением администрации Вятскополянского района индексация должностного оклада руководителя образовательной организации осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников организации.

2.2. Должностной оклад определяется комиссией, созданной при уполномоченном органе. Может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых организацией услуг, функций по инициативе уполномоченного органа.

2.3. Должностной оклад устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации, которая определяется по показателям, характеризующим масштаб управления организацией.

2.4. Группа по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условие	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях и школах с дошкольными группами	из расчета за группу	0,5
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
5.	Количество работников в учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника,	1

		имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1
6.	Наличие других зданий, используемых для образовательного процесса по профилю учреждения	за каждое здание	
7.	Наличие оборудованных компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие медицинского кабинета, оборудованного в соответствии с СанПиНами, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе учреждения, кораблей, другой учебной техники	за каждую единицу	3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, парковой зоны, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, используемых в образовательном процессе	за каждый вид	до 50
12.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, получающих комплексную медико-психолого-педагогическую помощь, (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений	за каждый вид	до 15

	для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, комната психологической разгрузки и др.)		
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные на базе этих организаций	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (ДЮСШ) - спортивно-оздоровительных групп - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования	за каждую группу за каждого обучающегося за каждого обучающегося	5 0,5 2,5

2.5. Отнесение учреждений к одной из пяти групп производится по сумме баллов, определенных на основе указанных выше [показателей](#) деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов			
		1	2	3	4
1.	Организации дополнительного образования детей и дошкольные образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации:				
	- лицеи, гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
	- средние общеобразовательные школы	свыше 500	до 500	до 350	до 200
	- основные общеобразовательные школы	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.6. Группа определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

2.7. Группа для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено уполномоченным органом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.9. При установлении группы контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на сентябрь;

- по организациям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.10. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например: в течение календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел., 3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

2.11. За руководителем образовательной организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.12. Учредителю предоставлено право отнести организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.13. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором (эффективным контрактом), предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливаются в зависимости от группы, к которой отнесена организация:

Группа	Должностной оклад руководителя учреждения (рублей)
1	20571
2	14706
3	14383

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера для руководителя устанавливаются в соответствии с настоящим Порядком, а также порядком, установленным в образовательной организации, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами, и ограничиваются максимальными размерами.

3.2. Для руководителя образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при наличии в образовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов в общем количестве классов в организации в следующем размере:

Доля в общем количестве классов в организации	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
От 10 до 15%	1
От 16 до 25%	2
От 26 до 35%	3
От 36 до 45%	4
От 46 до 55%	5
От 56 до 65%	6
От 66 до 75%	7
От 76 до 85%	8
От 86 до 95%	9

3.3. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет;
выплата за наличие ученой степени и почетного звания;
за работу в организациях (структурных подразделениях),
расположенных в сельских населенных пунктах;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты.

4.2. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются настоящим Порядком.

4.3. Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении руководителя образовательной организации не допускается.

4.4. Руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются правовым актом администрации Вятскополянского района на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Правовой акт о выплате премии по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 4.10.4 настоящего Порядка.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю в зависимости от стажа работы на должностях, относящихся к группе руководителей в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", в размере 1 % за каждый год работы, но не более 15%.

Выплата за выслугу лет устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения руководителем соответствующего стажа. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки.

4.6. Выплата за наличие ученой степени и почетного звания по профилю профессиональной деятельности, ведомственной награды (учрежденной Министерством образования и науки Российской Федерации) устанавливается в размере 20 % от должностного оклада в месяц.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

При наличии нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

4.7. Руководителю образовательной организации устанавливается выплата за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу, в размере, установленном в образовательной организации.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых

показателей эффективности работы.

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя учитываются показатели эффективности деятельности образовательной организации, отражающие выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), функций, выполнение плана оказания платных услуг, качество финансового менеджмента образовательной организации, и иные показатели, характеризующие деятельность образовательной организации.

4.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, сроком на год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется уполномоченным органом по итогам работы за отчетный период (с 1 августа по 31 июля) (приложение).

4.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю образовательных организаций устанавливаются при выполнении целевых показателей качества работы, сроком на год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется уполномоченным органом по итогам работы за отчетный период (с 1 августа по 31 июля) (приложение).

4.9. Решение о стимулирующих выплатах руководителю образовательной организации, указанных в пунктах 4.8.1 и 4.8.2 настоящего Порядка, принимается на основании отчета руководителя образовательной организации, представленного в уполномоченный орган до 1 августа.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю образовательной организации:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
- по итогам работы за отчетный год;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

4.10.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается руководителю за организацию, проведение и результативное участие в социально значимых мероприятиях районного, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии, процентов		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Районный уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10

Российский уровень	25	20	15
--------------------	----	----	----

Размер премии - до 60 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

4.10.2. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для руководителей устанавливаются настоящим Порядком.

4.10.3. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для руководителя образовательной организации не может превышать 5 процентов от заработной платы руководителя образовательной организации за фактически отработанное время в отчетном году без учета премий, выплаченных по итогам работы за предыдущий год, и без учета премий за выполнение особо важных и сложных работ, единовременной премии за многолетний добросовестный труд, выплат.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год руководителю образовательной организации предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента образовательной организации за отчетный год и 50 процентов - за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности образовательной организации. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой уполномоченным органом.

Показатели	Размер премии, % от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 - 100 баллов	50
80 - 89 баллов	40
70 - 79 баллов	30
Выполнение муниципального задания, функций в натуральном выражении за отчетный период:	
98% и более	40
менее 98%	0
Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг образовательной организацией	10

4.10.4. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для руководителя образовательной организации осуществляется образовательной организацией по согласованию с уполномоченным органом в следующем

порядке:

4.10.4.1. Образовательная организация в срок до 1 августа года, следующего за отчетным, предоставляет расчет размера премии в уполномоченный орган.

4.10.4.2. Расчет размера премии по итогам работы руководителя за отчетный год подлежит согласованию в срок до 1 сентября года, следующего за отчетным, с уполномоченным органом.

После согласования расчета размера премии рассматриваются на комиссии. Правовой акт администрации Вятскополянского района издается в соответствии с решением комиссии.

4.10.5. Премия по итогам работы за отчетный год может выплачиваться руководителю образовательной организации, находившемуся более полугода в отчетном периоде в трудовых отношениях с работодателем, пропорционально числу фактически отработанных месяцев.

4.10.7. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться руководителю образовательной организации в размере до 50 процентов от должностного оклада к профессиональным праздникам, юбилейным датам при наличии стажа работы в образовательных организациях не менее 5 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за год, предшествующий установлению выплаты. Основанием для выплаты руководителю является правовой акт администрации Вятскополянского района.

4.11. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации снижаются или не выплачиваются на основании правового акта администрации Вятскополянского района по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

4.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении образовательных организаций за отчетный период	от 30 до 50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за образовательной организацией имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых образовательной организацией услуг, выполняемых работ, функций	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, закрепленных за образовательной организацией	50

4.11.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное представление бухгалтерской, статистической или иной отчетности	50
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы района, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода	100

4.11.3. Премия по итогам работы за год руководителю образовательной организации за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате (по причине ненадлежащего контроля со стороны руководителя)	100
Применение к руководителям дисциплинарных взысканий, наличие неснятых дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	50
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года (по причине ненадлежащего контроля со стороны руководителя)	100
Применение административных взысканий к организации, руководителю организации в течение отчетного года	50

4.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются за счет средств, предусмотренных соответствующей образовательной организации на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера

руководителю образовательной организации.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.14. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

Приложение
к порядку оплаты труда руководителя
муниципальной образовательной организации

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

N п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Муниципальные общеобразовательные организации	
1.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
1.1.2.	Наличие в образовательной организации сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	4
1.1.3.	Исполнение кассовых расходов: за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	2 1 0
1.1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
1.1.5.	Укомплектованность образовательной организации кадрами	4
1.1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80% и более менее 80% до 60% менее 60%	3 2 0
1.1.7.	Развитие социального партнерства в образовательной организации	2
1.1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации:	

	130 баллов и более	3
	от 120 баллов (включительно) до 130 баллов	2
	от 100 баллов (включительно) до 120 баллов	1
	менее 100 баллов	0
1.1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.1.10.	Охват учащихся горячим питанием - не менее 93%	4
1.1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
1.2.	Показатели качества выполняемых работ	
1.2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
1.2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних проверках	5
1.2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
1.2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20
2.	Муниципальные дошкольные образовательные организации	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
2.1.2.	Наличие в образовательной организации сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	4
2.1.3.	Исполнение кассовых расходов: за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	2 1 0

2.1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
2.1.5.	Укомплектованность образовательной организации кадрами	4
2.1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80% и более менее 80% до 60% менее 60%	3 2 0
2.1.7.	Развитие социального партнерства в образовательной организации	2
2.1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации: 130 баллов и более от 120 баллов (включительно) до 130 баллов от 100 баллов (включительно) до 120 баллов менее 100 баллов	3 2 1 0
2.1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
2.1.10.	Сохранность контингента на конец отчетного периода не ниже среднегодового показателя	4
2.1.11.	Отсутствие травматизма среди воспитанников	3
	Итого	30
2.2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
2.2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
2.2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20
3.	Муниципальные организации дополнительного образования	

3.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
3.1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
3.1.2.	Наличие в образовательной организации сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	4
3.1.3.	Исполнение кассовых расходов: за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	2 1 0
3.1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
3.1.5.	Укомплектованность образовательной организации кадрами	4
3.1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80% и более менее 80% до 60% менее 60%	3 2 0
3.1.7.	Развитие социального партнерства в образовательной организации	2
3.1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации: 130 баллов и более от 120 баллов (включительно) до 130 баллов от 100 баллов (включительно) до 120 баллов менее 100 баллов	3 2 1 0
3.1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
3.1.10.	Сохранность контингента на конец отчетного периода	4
3.1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3

	Итого	30
3.2.	Показатели качества выполняемых работ	
3.2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
3.2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
3.2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
3.2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20