

6	за работу с группами муниципального учреждения	до 25
7	за ведение документооборота	до 20
8	за наличие собственной материальной базы (оборудования, спортивные сооружения, мебельное и другое)	до 15

Поплати руководителям, заместителям руководителей за работу в экспертизах группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертизного заключения осуществляется за первую, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, предшествующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заездной экспертизах групп, утвержденным приказом минобрразования Ростовской области.

2.6. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения тарифно-квалификационной комиссии учреждения в соответствии с локальными актами учреждения.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета и бюджета города устанавливается следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполненных работ;
- за выслугу лет;
- прематочные выплаты по итогам работы.

3.2. Руководителям учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера

за пакет почётного звания, ведомственного почётного звания (наружного знака),

3.3. Наградка за качество выполненных работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается руководителям муниципальных учреждений приказом Управления образования на основании решения Совета руководителей исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, используемых в разделе I приложения №1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

Заместителям руководителей, главному бухгалтеру муниципального учреждения начисление наградки за качество выполненных работ установлено в соответствии с локальным Учредителем в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполненных работ, установленного руководителем муниципального учреждения.

3.3.1. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполненных работ руководителем муниципального учреждения, в том числе в связи со сменной руководителя муниципального учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполненных работ заместителем руководителя, главному

№ п/п	Стандартное количество баллов за критерии оценки	Размер надбавки за качество выплаты
1	свыше 100	20%
2	от 90 до 100	15%
3	от 70 до 90	10%
4	от 60 до 70	7%
5	от 50 до 60	5%
6	менее 50	2%

бухгалтеру муниципального учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.3.2. Размер надбавки за качество выполненных работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

№ п/п	Стандартное количество баллов за критерии оценки	Размер надбавки за качество выплаты
1	свыше 100	20%
2	от 90 до 100	15%
3	от 70 до 90	10%
4	от 60 до 70	7%
5	от 50 до 60	5%
6	менее 50	2%

3.3.3. По решению комиссии Управления обработания отдельным руководителям муниципальных учреждений разрешен персональный надбавки за качество выполненных работ, исчисляемый в соответствии с п.3.3.2, может быть усилен (выплата до 40%) за наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по зарплате плате перед работниками, никак не связанными с деятельностью учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, другие нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучавшихся и воспитанников, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение надбавки за качество выполненных работ в соответствии с настоящим пунктом может распространяться не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3.3.4. Начисление надбавки за качество выполненных работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), установленного планом финансово-хозяйственной деятельности - для муниципальных бюджетных и автономных учреждений на текущий финансовый год и при соблюдении пределной кратности дохода, установленной в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

При несоблюдении планового ФОТ или при превышении пределной кратности дохода начисление надбавки за качество выполненных работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достоверности планового фонда оплаты труда и соблюдения пределной кратности дохода бухгалтерия учреждения ежесменно производится соответствующий расчет по фактическому начислению надбавки за качество выполненных работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

3.3.5. При наличии ликвидационного взыскания начисление надбавки за качество выполненных работ не осуществляется на весь период до снятия ликвидационного взимания.

3.4. Наградка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Наградка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак).

Наградка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудная значок).

Наградка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного почетного звания:

при наличии почетного звания «Герой труда» – 30 процентов;

при наличии почетного звания «Заслуженный работник – 20 процентов;

Наградка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Наградка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград награда устанавливается по одному из оснований, исходя изуемому более высокое значение. Наградка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам муниципального учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования.

3.5. Соответствие учёной степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается комиссией Управления образования при определении условий оплаты труда.

Размеры повышенной коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливаются руководителем в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышенного коэффициента к должностному окладу за выслугу лет при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,30.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, исключая от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны

периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входящих в состав СССР до 26.12.1991 акционерные, при наличии подтверждющих документов.

Установление (изменение) размера топливо-коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, данного права на увеличение размера повышенного коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Управлении образования, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.7. Премии выплачиваются за счет средств экономии по фонду оплаты труда, переданного лицом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным и автономным учреждениям.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

Размер премий максимальным пределом не ограничен и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения и наличия экономии по фонду оплаты труда.

Основанием для рассмотрения комиссии Управления образования вопроса о премировании руководителей учреждения являются:

- ходатайство профорганизации или иного представительного органа работников учреждения с указанием оснований премирования, периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, размера премии;

- представление профильного отдела Управления образования, содержащее аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за соответствующий период:

- информация главного бухгалтера учреждения о размере экономии по фонду оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета и бюджета города, проверенная и заверенная главно-экономическим отделом;

- записка из листинга штата учреждения, установленного по состоянию на конец периода от присвоения дохода деятельности, при выплате премии из внебюджетных средств.

3.8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются за основанием приказа руководителя стимулирующего характера осуществляемого комиссией в периоде, установленном локальными актами учреждений.

При иных показателях эффективности деятельности учреждения и наличия нарушений, наложенных в ходе проверок, решений, по результатам сдачи бюджетной отчетности Управление образования направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководителем обязан принять меры к инновациям и предусмотреть установление размера стимулирующих выплат.

3.9. При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам не осуществляется.

4. Размеры и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приватной доход деятельности

4.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений устанавливается доплата за организацию и развитие приносящей доход деятельности (далее – доход – доплата) за счет средств, полученных от этой деятельности.

4.2. Доплата устанавливается в процентах к локальной окладу. Размер доплаты устанавливается в зависимости от локальной окладом в том же учреждении и не должна превышать (нарастающим итогом с начала года):

- 4% от дохода, полученного от платных образовательных услуг;
- 2% от дохода, полученного от иных платных услуг и реализации активов (товаров, продукции).

4.3. Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возделогородим коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендодателем помещений), от иных видов деятельности, не указанных в п.4.2. настоящего Положения.

4.4. Приказом Управления образования предельный размер доплаты отдельным руководителям учреждений может быть снижен вплоть до нуля при выявлении грубых нарушений при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ухудшении качества образовательной деятельности, фальсификации из бюджета, невыполнении государственных обязанностей.

4.5. Размер доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется локальным актом учреждения, и не должен превышать размера доплаты установленной для руководителя.

4.6. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения по итогам работы за квартал после определения размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный период с начала года и максимального допустимого размера зарплатной платы в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Управление образования осуществляет контроль правильности начисления доплат за организацию и развитие приносящей доход деятельности руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений путем анализа бюджетной, статистической и кадровой отчетности, в ходе тематических проверок и комплексных решений финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

4.8. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, менеджеров, автомобилистов учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом учреждений.

5. Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается премиальная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера неизменно от источников финансирования) к величине среднемесячной зарплатной платы работников учреждения (далее – премиальная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров включаются все виды выплат по основной должности, исходя из расчета за счет средств от приносящей доход деятельности, компенсации за неиспользованный отпуск и пр.

5.2. Руководителю учреждения предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников в следующих размерах:

Среднемесячная численность (человек)	Размера предельного соотношения
До 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией Управления образования области в соединении по распоряжению на основании среднемесячной численности работников (с учетом внешних со-иместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и личасах работников за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

на основании представления профильного отдела устанавливается конкретный размер предельной кратности дохода, исходя из профильности учреждения, особенностей осуществления учебно-воспитательного процесса, внедрение инновационных технологий, наличие ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управлительских функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

5.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлиявших значительно изменение численности работников.

5.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода определяется путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях руководство учреждения, его заместители и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для видов содействиям учреждений, а также при приватизации деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

5.6. Если в течение года происходит смена руководителя учреждения для вычисления такого же размера предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

5.7. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

5.8. Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждений и главные бухгалтеры.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя в величине среднемесячной зарплатной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер такого превышения.

5.9. Контроль соблюдения показателей предельной кратности осуществляется министерством на основании квартальных отчетов по использованию фонда оплаты труда и в ходе контрольных мероприятий.

5.10. Для решения вопроса о выплате руководителю премии или компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) одновременно с коллегиально па премирование или замещение на выплату компенсации в количестве Управления образования представляется расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения.

5.11. Руководители муниципальных учреждений, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) и том же муниципалитетом учреждением. Объем труда руководителей муниципальных учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же муниципальном учреждении устанавливается различно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки зарплатной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за выполнение, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – либо за квалификацию при наличии квалификационной категории, либо за специфику работы и назначки за наличие учной степени.

Представляемый объем педагогической (преподавательской) работы, которой может заниматься его руководителем, определяется Управлением образования, заместителями руководителей – руководителями муниципального учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителями муниципального учреждения в том же образовательном учреждении не поддается совместительству.

5.12. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели тех же учебных

дисциплин, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.13. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководителям ежегодно до конца учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляют на имя начальника Управления образования заявление с указанием учебной нагрузки и объема и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) профсоюзного органа, заверенная представителем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной лицензии. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной лицензии, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической (преподавательской) работы руководителя в том же образовательном учреждении, не являющаяся совместительством, осуществляется школам из должностного оклада по соответствующей должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

5.14. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя начальника Управления образования заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, периода работы по совместительству (начало работы и окончание) (при сроком трудовом договоре).

5.15. На основании заявления руководителя, заверенного членами комиссии Управления образования, сектором дополнительного профессионального образования, кадровыми ресурсами Управления образования готовится приказ и представляется на утверждение начальнику.

Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую (преподавательскую) работу в том же образовательном учреждении или ином муниципальном образовательном учреждении, подведомственное Управлению образования, должен содержать условия выплаты такой педагогической (преподавательской) работы.

При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных Управлению образования, условия оплаты труда определяются руководителем той организацией.

6. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений на основании их письменных заданий на имя начальника Управления образования области может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедства;

6.2. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением начальника Управления образования размер материальной помощи может быть увеличен.

6.3. Источником выплаты материальной помощи руководителю учреждения является спредсчет в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда и средств, полученных от приватной доходной деятельности.

6.4. Различия в порядке выплаты материальной помощи руководителю учреждения и плановому бюджету установлены локальным актом учреждения.

6.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении максимального допустимого размера зарплаты руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Для решения вопроса о выплате руководителю материальной помощи в комиссию Управления образования представляются:

холдингом председателя коллегии или иного представительного органа работников учреждения, совершившего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств;

записку из личного дела участника, установленного порядком исполнования средств от приносящей доход деятельности при выплате материальной помощи из внебюджетных средств.



Т.Г. Бахтина

Рисунок 1. Пример подачи официального документа на имя руководителя учреждений и их бюджетных, а также муниципальных организаций учреждений

№ п/п	Краткое описание	Номер	База
1.1.	Краткое описание для выявления официального приема, отмеченного пребыванием		
1.2.	Решение исполнительно-технического состояния образовательного учреждения		

1.1. Краткое описание для выявления официального приема, отмеченного пребыванием

Сообщение в ОД под контролем

объединения за ОД прошение о приеме для обучения и воспитания

- прием кандидатов

2. прием

4. прием

6. прием и выше

Обеспечение выполнения в полном объеме требований:

- ГПН

- РПН

3. Отсутствие зарегистрированного соучастия преступления

Обеспечение открытия уголовного дела по факту

затраты, обусловленные переговорами, спортом, палестинским, альбиносом, израильским, арабским, и т.д.

5. Отсутствие показаний подозреваемых, потерпевших, граждан и т.д. за текущий

1.3.	Организация строительства в соответствии с требованиями ОСТ РБ в системах кровель	- наименование строительной организации;	составляется в отношении к производству перевозок грузов;
1.3.	Организация обучения в ОСТ РБ в системах кровель	- организует обучение в ОСТ РБ в системах кровель;	изделий;
1.3.	ОСТ РБ в системах кровель	- организует обучение в ОСТ РБ в системах кровель;	изделий;

1.4.	Обеспечение государственного надзора и контроля в сфере строительства ОСТ РБ в системах кровель	- наименование строительной организации;	составляется в отношении к производству перевозок грузов;
1.4.	Установление требований по строительству ОСТ РБ в системах кровель	- наименование строительной организации;	изделий;
1.4.	Установление требований по строительству ОСТ РБ в системах кровель	- наименование строительной организации;	изделий;
1.4.	Установление требований по строительству ОСТ РБ в системах кровель	- наименование строительной организации;	изделий;

3.6.	Уровень среднестатистической загрязненности почвы на территории земельного участка	Повышенный среднестатистический загрязненный земельный участок	5	
3.7.	Повышение в учреждении энергетического тарифа тарифа на теплоэнергетическое оборудование	Безусловное повышение тарифа ОДО группы	3	
3.8.	Финансовая оценка земельного участка	- 70-80% - выше 80	3	
		Критерий 4. Регулируемость образовательной деятельности		
4.1.	Образование населения земельных участков на территории 11-х кварталов по критериям воспроизводства и поддержания социальной стабильности в зоне влияния флагов ЕС/Р	При выполнении вышеуказанных критериев: - улучшении - введение новых правил по управлению - усиливании - введение новых - введение новых правил по управлению - усиливании - введение новых правил по управлению	1 2 1 2	
4.2.	Социальный флаг по результатам ЕС/Р по регионам, зонам и зонам	При выполнении вышеуказанных критериев: - при выполнении новых правил по управлению - усиливании - введение новых правил по управлению	1 1	
4.3.	Несоцзначимые земельные участки по категориям земель	При выполнении вышеуказанных критериев: - при выполнении новых правил по управлению - усиливании - введение новых правил по управлению	1 1	
4.4.	Участие общественных организаций, политических партий, политических объединений, профсоюзов, Массовых СМИ, политических партий, политических групп, политических организаций и научно-практических центров	Повышение и упрощение: - муниципального уровня - регионального уровня - краевого уровня - межрегионального уровня	2 3 4 5	
4.5.	Соцзначимые земельные участки	- до 15% - до 30% - до 50%	1 2 3	
		Критерий 4. Регулируемость образовательной деятельности		
5.1.	Снижение производительности труда на территории II - производственного и индустриального сектора	- отсутствие на территории производственной инфраструктуры и т.д.; - занятость людей сферами риска во избежание кризиса	2	
5.2.	Снижение занятости в производственном секторе	- наличие программы занятости или пакета социальных программ оздоровления и восстановления здоровья жителей; - поддержание здоровья жителей администрации и местного самоуправления во благо населения; - реализация инновационных форм в восстановлении рабочих мест (автоматизация отрасли); - Освобождение, замещение и замещение рабочих мест и социальные - до 10% - до 50% - выше 50%	1 1 1	
5.3.	Снижение производительности труда на территории земельного участка	Однотипное образование граждан на земельном участке	3	
5.4.	Несоцзначимые земельные участки с СМИ о земельном участке в СМИ с известностью ОДО	Несоцзначимые земельные участки в СМИ о земельном участке в СМИ с известностью ОДО: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	1 2 3 4	
6.1.	Повышение производительности труда в земельном участке	- не соответствует критериям: - производительность труда	1	

	некоммерческим (частным, индивидуальным) предпринимателем	свыше 50%	
		Критерий 5. Социальный щит	
5.1.	Снижение производительности труда на территории производственного и индустриального сектора	- отсутствие на территории производственной инфраструктуры и т.д.; - занятость людей сферами риска во избежание кризиса	2
5.2.	Снижение занятости в производственном секторе	- наличие программы занятости или пакета социальных программ оздоровления и восстановления здоровья жителей администрации и местного самоуправления; - поддержание здоровья жителей администрации и местного самоуправления во благо населения; - реализация инновационных форм в восстановлении рабочих мест (автоматизация отрасли); - Освобождение, замещение и замещение рабочих мест и социальные - до 10% - до 50% - выше 50%	1
5.3.	Снижение производительности труда на территории земельного участка	Однотипное образование граждан на земельном участке	3
5.4.	Несоцзначимые земельные участки с СМИ о земельном участке в СМИ с известностью ОДО	Несоцзначимые земельные участки в СМИ о земельном участке в СМИ с известностью ОДО: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	1 2 3 4
6.1.	Повышение производительности труда в земельном участке	- не соответствует критериям: - производительность труда	1

6.2.	Членов (участников) в составе групп, комитетов, фракций, комиссий, членов, пред- ставителей Минобрнауки России, иных подразделений	Занесение результатов в реестр объектов культурного наследия Российской Федерации	- объекты земельного назначения в группах одинакового назначения	3
6.3.	Представителей органов иностранных государств	Соглашение о взаимном предоставлении услуг	—	3

Гражданам для отнесения к группе по виду правового статуса №_____ т.д.

Приложение к Указанию

Приказом М.И. о Правилах обращения с
правоохранительными документами

Приказом М.И. о Правилах обращения с
правоохранительными документами

Номер	Наименование	Код	Справочно-правовой сервис	Справочно- правовой сервис	Справочно- правовой сервис	Справочно- правовой сервис
1.	Бланк заявления о приеме граждан в группу по виду правового статуса №_____ т.д.	1	—	—	—	—
2.	Бланк заявления о приеме граждан в группу по виду правового статуса №_____ т.д.	2	—	—	—	—
3.	Бланк заявления о приеме граждан в группу по виду правового статуса №_____ т.д.	3	—	—	—	—

Приказом М.И. о Правилах обращения с
правоохранительными документами

