



УПРАВЛЕНИЕ ПО ТУРИЗМУ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

П Р И К А З

«22» января 2020 года

№ 8

г. Петрозаводск

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Управлению по туризму Республики Карелия

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Управлению по туризму Республики Карелия;

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления

Е. Д. Биктимирова

Приложение
к приказу
Управления по туризму
Республики Карелия
от 22 января 2020 года №8

Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений,
подведомственных Управлению по туризму Республики Карелия

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Управлению по туризму Республики Карелия (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений" и распространяется на руководителей государственных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Управление по туризму Республики Карелия (далее - Управление) осуществляет функции и полномочия учредителя.

1.2. Настоящее Положение включает:

- порядок установления размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений, подведомственных Управлению (далее - руководители государственных учреждений);
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень видов и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя государственного учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал Начальника Управления.

1.4. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

2. Порядок установления размеров должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости государственного учреждения, подведомственного Управлению (далее – государственное учреждение).

2.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения:

№ п/п	Наименование государственного учреждения	Должностной оклад (оклад) руководителя государственного учреждения, руб.
1.	Государственное бюджетное учреждение «Информационный туристский центр Республики Карелия»	37 131,0

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики от 29 мая 2008 года № 110-П "Об утверждении Перечней видов компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия" (далее - постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П), руководителям государственных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей государственных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

3.3. Выплаты компенсационного характера труда руководителей государственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Повышенная оплата труда руководителей государственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера руководителям государственных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) - 4% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) - 5% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) - 6% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) - 7% от должностного оклада;

- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые руководителям государственных учреждений на момент вступления в силу настоящего Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости руководителя государственного учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости руководителя государственного учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера руководителей государственных учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате руководителей государственных учреждений применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Выплаты компенсационного характера руководителям государственных учреждений в других случаях выполнения работ 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), устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные выплаты производятся на основании распорядительного акта Управления о привлечении руководителя государственного учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.10. В случае если начисленная месячная заработная плата руководителя государственного учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты сверхурочной работы, оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате руководителя государственного учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Руководителю государственного учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты руководителю государственного учреждения определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы руководителю государственного учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителей государственных учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П, руководителям государственных учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений производятся за фактически отработанное в отчетном периоде время на основании приказов Управления в пределах фонда оплаты труда работников государственного учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с целью мотивации руководителей государственных учреждений к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, могут устанавливаться для всех руководителей государственных учреждений на срок от одного месяца до одного года в размере до 100% от должностного оклада в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

4.5. Конкретные размеры и сроки указанных выплат определяются Начальником Управления.

4.6. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ;
- компетентность в принятии управленческих решений;
- внедрение и использование новых форм организации процесса оказания государственных услуг;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа отрасли.

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее - выплата за интенсивность) осуществляется руководителю государственного учреждения ежемесячно с учетом фактической нагрузки, организации работы, степени ответственности. Выплата за интенсивность устанавливается Начальником Управления на срок до одного года в размере не менее 1% и не более 200 % должностного оклада с учетом (при наличии) ходатайства заместителя начальника Управления или лица, исполняющего его обязанности, об установлении руководителю государственного учреждения выплаты за интенсивность и содержащего обоснование размера выплаты за интенсивность.

Снижение размера выплаты за интенсивность осуществляется Начальником Управления на основании ходатайства, указанного в абзаце первом настоящего пункта в случаях ненадлежащего исполнения руководителем государственного учреждения должностных обязанностей и (или) изменения факторов, указанных в пункте 4.8, влияющих на установление размера выплаты за интенсивность.

Выплата за интенсивность может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются единовременно руководителю государственного учреждения при наступлении следующих обстоятельств:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации - в размере двух должностных окладов;
- при награждении государственными наградами Республики Карелия - в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства экономического развития Российской Федерации, Федерального агентства по туризму - в размере одного должностного оклада;
- присвоения ученой степени кандидата (доктора) наук с учетом профиля деятельности государственного учреждения - в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Управление по туризму Республики Карелия - в размере 50% от должностного оклада.

Размеры указанной выплаты определяются Начальником Управления.

4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю государственного учреждения дифференцированно в процентах к должностному окладу в виде ежемесячной процентной надбавки в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки:

- от 1 до 3 лет - 5% от должностного оклада;
- от 3 до 5 лет - 10% от должностного оклада;
- свыше 5 лет - 15% от должностного оклада.

В стаж работы руководителя государственного учреждения, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается время непрерывной работы: непосредственно в государственном учреждении, в учреждениях туризма, в органах исполнительной власти Республики Карелия и органах местного самоуправления в Республике Карелия (их структурных подразделениях), осуществляющих функции в сферах туризма на территории Республики Карелия.

4.11. В стаж работы, дающий право на установление руководителю государственного учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- засчитываются периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего Положения были в установленном порядке включены (засчитаны) руководителю государственного учреждения в указанный стаж;

- на основании решения Начальника Управления могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей руководителей государственных учреждений и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителю государственного учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с Трудовым договором.

4.12. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям государственных учреждений производятся только по основному месту работы.

4.13. Документом, подтверждающим стаж работы, дающий право на назначение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленными законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

4.14. Если у руководителя государственного учреждения право на установление или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

4.15. Руководителю государственного учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления, в ведении которого находится указанное государственное учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей

эффективности деятельности указанного государственного учреждения и его руководителя.

4.16. Руководителям государственных учреждений предусмотрены следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по итогам работы за год.

4.17. Оценка эффективности работы государственных учреждений и определения размеров премиальных выплат по итогам работы руководителям государственных учреждений устанавливается Начальником Управления, порядок которой определяется настоящим Положением.

4.18. Премирование руководителей государственных учреждений производится исходя из результатов деятельности государственных учреждений с учетом успешного и добросовестного исполнения руководителями государственных учреждений своих должностных обязанностей, создания условий для развития государственных учреждений.

4.19. Премиальные выплаты руководителю государственного учреждения по итогам работы за месяц устанавливаются на основе оценки достижения учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя (далее - целевые показатели эффективности деятельности), указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

4.20. Премиальные выплаты руководителю по итогам работы за год устанавливаются на основе оценки достижения учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

4.21. Руководитель государственного учреждения предоставляет Начальнику Управления или лицу, исполняющему его обязанности отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности за отчетный период в соответствии со следующей формой (далее - отчет):

Форма

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения и его руководителя за _____ 20__ г.		
№ п/п	Наименование показателя	Информация о выполнении показателя
Руководитель государственного учреждения (должность, подпись, расшифровка подписи)		

за первый-третий квартал года - не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным месяцем;

за год - не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным годом.

4.22. Заместитель Начальника Управления или лицо, исполняющее его обязанности на основе отчета руководителя государственного учреждения оценивают достижение государственным учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности путем расчета суммы баллов (далее - итоговая балльная оценка) по показателям, установленным следующей таблицей.

Таблица

Количество выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности государственного учреждения	Размер премии по итогам работы за отчетный период руководителю государственного учреждения (в процентах от причитающегося размера премии)
выполнение показателей в полном объеме	100%
невыполнение одного показателя	80%
невыполнение двух-четырех показателей	50%
невыполнение пяти и более показателей	0%

4.23. По результатам оценки достижения государственным учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности заместитель Начальника Управления или лицо, исполняющее его обязанности, направляет Начальнику Управления предложение о премировании руководителя государственного учреждения с приложением расчета итоговой балльной оценки.

4.24. Премияльные выплаты руководителю государственного учреждения по итогам работы за месяц (год) устанавливаются в процентах от должностного оклада в размере, равном итоговой балльной оценке за соответствующий отчетный период.

В случае если итоговая балльная оценка составляет менее 100 баллов, Начальник Управления имеет право увеличить итоговую балльную оценку до максимального размера с учетом важности, сложности, новизны, оперативности выполненных работ, оказанных услуг.

Основания для увеличения итоговой балльной оценки отражаются в предложении заместителя Начальника Управления или лица, исполняющего его обязанности указанном в пункте 4.23 настоящего Положения, либо в резолюции Начальника Управления на указанном предложении.

4.25. Премияльные выплаты руководителю государственного учреждения по итогам работы (месяц, год) не устанавливаются:

в случае выявления в отчетном периоде фактов грубого нарушения по вине руководителя государственного учреждения требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности;

в случае выявления в отчетном периоде фактов нанесения государственному учреждению материального ущерба по вине руководителя;

в случаях, указанных в пункте 4.26 настоящего Положения.

4.26. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, год) не устанавливается или снижается Начальником Управления в случае:

выявления в отчетном периоде по результатам проверок, проведенных в учреждении, фактов нарушения законодательства;

наложения на руководителя государственного учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

Снижение размера премиальной выплаты или ее неустановление осуществляются с учетом характера, вида нарушений, обстоятельств, при которых были допущены нарушения, наличия наступивших в связи с допущенным нарушением вредных последствий и их размера (значения).

В случае проведения проверок в государственном учреждении, за исключением проверок, проводимых Управлением, руководитель государственного учреждения сообщает в Управление о сроках их проведения в течение трех рабочих дней с момента получения соответствующей информации. Копия акта проверки (заключения, предписания, иного документа по результатам проверки) должна быть представлена в Управление в течение трех рабочих дней, со дня, следующего за днем его получения руководителем.

Для целей настоящего Положения под грубым нарушением требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности, понимаются факты, предусмотренные статьей 15.11 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. При наличии экономии фондов оплаты труда руководителю государственного учреждения может производиться единовременная выплата в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет) в сумме 5 000 рублей;

- к праздничным датам, в связи с выходом на пенсию, рождением ребенка - в сумме 5 000 рублей;

5.2. Руководителям государственных учреждений на основании письменного заявления и документального подтверждения может выплачиваться материальная помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) в сумме 5 000 рублей.

5.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю государственного учреждения и ее конкретных размерах в связи с несчастным случаем и тяжелым материальным положением принимает Начальник Управления на основании письменного заявления руководителя государственного учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

5.4. В случае смерти руководителя государственного учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников на основании письменного заявления на имя Начальника Управления, при

предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

5.5. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Руководителю государственного учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда государственного учреждения один раз в год на основании личного заявления выплачивается единовременная выплата в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата может быть оказана при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата не выплачивается руководителю государственного учреждения, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Приложение № 1
к Положению, утвержденному приказом
Управления по туризму Республики
Карелия от 22.01.2020 №8

Целевые показатели эффективности деятельности руководителя государственного
учреждения, подведомственного Управлению

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность
1.	Достижение запланированных показателей объема и качества услуг, установленных в государственном задании на оказание услуг (выполнение работ) Учреждения	Достижение всех установленных показателей в полном объеме – 20 баллов; Не достижение одного или более показателей государственного задания – 0 баллов	ежемесячно
2.	Отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок	Отсутствие нарушений – 15 баллов; Нарушения выявлены – 0 баллов	год
3.	Количество жалоб на работу учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб - 0 баллов	ежемесячно
4.	Качество предоставляемой бухгалтерской и иной отчетности	отсутствие зафиксированных нарушений - 10 баллов; наличие (за исключением фактов грубых нарушении требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности) - 0 баллов	ежемесячно
5.	Отсутствие просроченной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	Выполнение показателя - 5 баллов; наличие - 0 баллов	ежемесячно
6.	Достижение наилучших показателей качества финансового менеджмента	Выполнение показателя - 5 баллов; невыполнение показателя на 20 и более % - 0 баллов	ежемесячно
7.	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы работникам	отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов	ежемесячно
8.	Отсутствие нецелевого использования учреждением бюджетных средств	отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов	год
9.	Недопущение роста кредиторской и необоснованной дебиторской задолженности учреждения за соответствующий период;	отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов	ежемесячно

10.	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской и иной отчетности	отсутствие зафиксированных нарушений, просроченных сроков сдачи отчетности - 5 баллов; наличие - 0 баллов	ежемесячно
11.	Обеспечение информационной открытости учреждения	своевременное размещение информации об учреждении в полном объеме на официальном сайте bus.gov.ru - 5 баллов; нарушение срока и объема размещения информации - 0 баллов	ежемесячно
12.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Управления	своевременное и качественное представление информации по запросам Управления - 10 баллов; наличие замечаний по предоставлению информации по запросам - 0 баллов	ежемесячно
Совокупная значимость всех критериев в баллах за квартал		100 баллов	