ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Каргасокская СОШ-интернат №1»

# Положение
# о системе оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каргасокская средняя общеобразовательная школа-интернат №1»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, устанавливая для них:

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

1.2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований организации.

## 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 15.02.2019г №35 «О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018.№159 « Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», исходя из группы по оплате труда руководителя организации.

| Должность | Размер должностного оклада (в руб.) |
|---|---|
| Руководитель | 30557 |
| Заместитель руководителя по УВР, ВР | 24445 |
| Заместитель руководителя по АХЧ<br>Главный бухгалтер | 21390 |

## 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей), а именно преподавательская работа без занятия штатной должности;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Оплата за выполнение преподавательской работы (за совмещение должностей), осуществляется исходя из нормы часов преподавательской работы, установленной по указанной должности за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический ее объем.

3.3. Оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится в размере 50% от должностного оклада замещающего работника пропорционально отработанному времени.

3.4. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижения 50% заработка;

лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

3.5. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

3.6. На компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и на должностной оклад начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

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

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

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

4) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Почетный …..» - в размере 2000 рублей.

5) за наличие знака отличия «За заслуги в сфере образования» - в размере 2 000 рублей.

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

4.2. Руководителю организации, заместителям, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

1) кандидата наук - в размере 300 рублей;
2) доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки РФ о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

4.4. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

### 5. 1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ

5.1.1. Руководителю организации выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий руководителю организации по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

5.1.2. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

5.1.3. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.

5.1.4. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

5.1.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя организации; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

5.1.6. На основании заключения, указанного в пункте 5.1.4. настоящего Положения, Учредитель издает приказ о выплате руководителю организации премии по итогам работы.

5.1.7. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремировании руководителя организации осуществляется комиссией Учредителя.

5.1.8. Основания для снижения размера премии по итогам работы, депремирования, размера снижения премии руководителя организации устанавливаются:

| Основания снижения размера премии, депремирования | Процент снижения премии, депремирования, % |
|---|---|
| Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде | до 100 |
| Совершение прогула в отчетном периоде | 100 |
| Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде | 100 |
| Наличие замечаний по срокам и качеству представления в Управление отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде | до 50 |
| Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде | до 100 |
| Наличие обоснованных жалоб на руководителя организации со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде | до 50 |
| Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде | от 10 до 100 |

| | |
|---|---|
| Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде | от 50 до 100 |
| Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде | 30 |
| Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде | от 50 до 100 |
| Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде | от 50 до 100 |
| Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде | от 15 до 50 |
| Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, учредителем:<br>1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде | от 80 до 100 |
| 2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде | до 50 |
| Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Управлением | до 100 |

5.1.9. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя организации, указанного в пункте 5.1.1. настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации, за исключением заместителей руководителя организации.

## 5.2. ПРЕМИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

5.2.1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.

5.2.2. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников организации премиальный фонд. Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя и главного бухгалтера не может превышать 60% от годового премиального фонда руководителя.

5.2.3. Размер выплачиваемой премии заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных Приложением №1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

5.2.4. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ по организации о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работников организации руководителю организации, его заместителям, проработавшим не менее 6 месяцев, по их письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере 1,29 должностных окладов. Материальная помощь выплачивается, как правило, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

6.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 7. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Средства экономии фонда оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, могут быть использованы на следующие цели:

1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;

2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.3. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
руководителя организации, заместителей
руководителя и главного бухгалтера
МБОУ «Каргасокская СОШ-интернат № 1»
от 10.04.2019 № 27

**Целевые показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера**

*I ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ*

| | Плановое значение показателя | | Кол-во баллов | Периодичность предоставления отчетности |
|---|---|---|---|---|
| 1. Своевременное и качественное предоставление отчета об исполнении муниципального задания | Нет замечаний по срокам предоставления и качеству предоставленных материалов | Да | 2,0 | Годовая |
| | | Нет | 0,0 | |
| 2. Наличие на сайте отчета о результатах самообследования, отчета о реализации программы развития. | Да | | 2,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| 3. Укомплектованность педагогическими кадрами (отсутствие вакантных ставок) | Да | | 1,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| 4. Результативность педагогов (наличие победителей и призёров конкурсов, выступлений на конференциях и семинарах) в мероприятиях (конкурсы, семинары, конференции) на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях, за предыдущий учебный год | Миниципальный, Федеральный уровень | Да | 2,0 | Годовая |
| | | Нет | 0,0 | |
| | Региональный уровень | Да | 5,0 | |
| | | Нет | 0,0 | |
| 5. Регулярное обновление сайта (обновление новостной ленты и материалов в соответствии с Федеральными Законами) | Да | Официальный сайт | 4,0 | Ежемесячно |
| | | "Е-услуги" | 2,0 | |
| | | АИС "Комплектование ДОУ" | 2,0 | |
| | Нет | | 0,0 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6. Результативность учащихся (наличие победителей и призёров) в мероприятиях (конкурсы, соревнования, олимпиады, конференции и др.) на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях, за предыдущий учебный год | Да | | 3,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| II ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ | | | | |
| 7. Мониторинг качества обученности (за предыдущий учебный год) | | | | Годовая |
| 7.1 Наличие учащихся, имеющих отметки «5» по итогам учебного года | Да | | 2,0 | |
| | Нет | | 0,0 | |
| 7.2 Доля учащихся, имеющих отметки «4» и «5» по итогам учебного года | ≥среднемуниципального значения | | 3,0 | |
| | менее среднемуниципального значения | | 0,0 | |
| 7.3 Доля учащихся, освоивших образовательную программу и переведённых в следующий класс | ≥среднемуниципального значения | | 3,0 | |
| | менее среднемуниципального значения | | 0,0 | |
| 8. Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников основных и средних общеобразовательных учреждений, а также промежуточной аттестации для начальных общеобразовательных учреждений (за предыдущий учебный год) | | | | |
| 8.1. Итоговая аттестация – Единый государственный экзамен (средние школы), в случае отсутствия 11 классов считать по п.13.3. | Доля выпускников 11 классов, набравших по результатам ЕГЭ по русскому языку количество баллов, равное и превышающее среднемуниципальное значение | ≥среднемуниципального значения | 3,0 | Годовая |
| | | менее среднемуниципального значения | 0,0 | |
| | Доля выпускников 11 классов, набравших по результатам ЕГЭ | ≥среднемуниципального значения | 3,0 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | по базовой математике количество баллов, равное и превышающее среднемуниципальное значение | менее среднемуниципального значения | 0,0 | |
| | Доля выпускников 11 классов, набравших по результатам ЕГЭ по профильной математике количество баллов, равное и превышающее среднемуниципальное значение | ≥среднемуниципального значения | 3,0 | |
| | | менее среднемуниципального значения | 0,0 | |
| 8.2. Доля выпускников 11 классов ОУ, получивших аттестаты о среднем общем образовании | 100% | | 3,0 | Годовая |
| | менее 100% | | 0,0 | |
| 8.3. Итоговая аттестация – государственная итоговая аттестация (основные школы), в случае отсутствия 9 кл. считать по п 13.5. (данные по 8 кл.) | | Нет | 0,0 | |
| | Доля выпускников 9 классов, достигших порогового уровня по предметам ГИА с первого раза | ≥среднемуниципального значения | 9,0 | |
| | | менее среднемуниципального значения | 0,0 | |
| 8.4. Доля выпускников 9 классов ОУ, получивших аттестаты об основном общем образовании | 100% | | 3,0 | |
| | менее 100% | | 0,0 | |
| 8.5. Промежуточная аттестация - годовые оценки (начальные школы), в случае отсутствия 4 кл. оценки учитывать по 3 кл. | Уровень обученности, 100% с учетом пересдачи | Да | 2,0 | |
| | | Нет | 0,0 | |
| | Качество обученности | ≥среднемуниципального значения | 3,0 | |
| | | менее среднемуниципального значения | 0,0 | |
| III ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УСЛОВИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | | | | |
| 9. Доля педагогических работников с высшим образованием | ≥80 | | 2,0 | Годовая |
| | менее 80% | | 0,0 | |
| 10. Доля педагогических работников, имеющих | ≥75% | | 3,0 | Ежеквартально |
| | ≥65% | | 2,0 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| квалификационные категории из общего числа педагогических работников, имеющих право на аттестацию, на конец отчетного квартала | ≥45% | | 1,0 | |
| | менее 45% | | 0,0 | |
| 11. Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет | Да | | 1,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| 12. Наличие учащихся, охваченных сетевыми образовательными программами | Да | | 2,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| 13. Наличие учащихся, охваченных программами дистанционного образования | Да | | 2,0 | Годовая |
| | Нет | | 0,0 | |
| 14. Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности образовательной организации; отсутствие объективных жалоб | Да | | 2,0 | Ежемесячно |
| | Нет | | 0,0 | |
| 15. Безопасность участников образовательного процесса | Отсутствие случаев травматизма | | 2,0 | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей | | 3,0 | |
| | Отсутствие ДТП с участием обучающихся/ воспитанников | | 2,0 | |
| 16. Уменьшение доли детей, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом (в том числе, совершивших преступления и правонарушения) | Да | | 5,0 | 1 раз в полугодие |
| | Нет | | 0,0 | |
| 17. Исполнительская дисциплина руководителя | | | | Ежемесячно |
| 17.1. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное и качественное предоставление информации) | Нет замечаний по срокам предоставления и качеству предоставленных материалов | Высокий | 5,0 | |
| | | Средний и низкий | 0,0 | |
| IV ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ | | | | |
| 18. Эффективная работа со сметой (для казённых ОУ), с планом ФХД - для бюджетных ОУ | Расходование сметы (план ФХД) за отчетный период ≥ 98% | | 5,0 | Ежеквартально |
| | Расходование сметы (план ФХД) за отчетный период менее 98% | | 0,0 | |
| 19. Исполнение уровня средней заработной платы и численности | 100% | | 6,0 | Ежеквартально |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| педагогического персонала, установленного Соглашением между ОУ и УООиП | менее 100% | 0,0 | | |
| ИТОГО | | 100,00 | | |

| Часть II. Целевые показатели персональной эффективности деятельности заместителей руководителя | | |
|---|---|---|
| **Заместитель директора по АХЧ** | | |
| Соблюдение СанПиН в организации | отсутствие замечаний | 2 |
| Выполнение норм ППБ ОТ и ТБ | отсутствие замечаний | 2 |
| Выполнение плана работы | своевременность | 2 |
| Контроль объемов потребления коммунальных услуг | своевременность | 2 |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий | 0 взысканий | 2 |
| Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности | своевременность и качество | 2 |
| Сохранность и развитие материально-технической базы, инфраструктуры | отсутствие замечаний по содержанию МТБ | 2 |
| **ИТОГО** | | **14** |
| **Заместитель директора по УВР** | | |
| Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава ОУ | отсутствие замечаний | 2 |
| Выполнение плана работы, в т.ч. плана ВШК | своевременность | 2 |
| Организация и проведение школьных мероприятий с педагогами и обучающимися | своевременность | 2 |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий | 0 взысканий | 2 |
| Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности | своевременность и качество | 2 |
| Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней. | наличие | 2 |
| Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения, участие в проектах и программах модернизации. Распространение передового опыта, организация инновационной деятельности | наличие | 2 |
| **ИТОГО** | | **14** |
| **Заместитель директора по ВР** | | |
| Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава ОУ | отсутствие замечаний | 2 |
| Выполнение плана работы, в т.ч. плана ВШК | своевременность | 2 |
| Организация и проведение мероприятий с педагогами и обучающимися | своевременность | 2 |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий | взысканий | 2 |
| Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности | своевременность и качество | 2 |
| Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, | наличие | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| межрегионального, Российского и международного уровней. | | |
| Внедрение в воспитательный процесс новых технологий, форм и методов воспитания, участие в проектах и программах модернизации. Распространение передового опыта, организация инновационной деятельности | наличие | 2 |
| **ИТОГО** | | **14** |
| **Главный бухгалтер** | | |
| Соблюдение финансовых нормативов расходования бюджетных средств, предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по расходования средств на оплату труда и начислениям. | отсутствие замечаний и своевременность | 2 |
| Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения. | 0 жалоб | 2 |
| Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие пени за несвоевременную оплату налогов при наличии средств. | своевременность | 2 |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. | 0 замечаний | 2 |
| Своевременность предоставления отчетности главному распорядителю бюджетных средств | своевременность и качество | 2 |
| Строгое соблюдение финансовой и кассовой дисциплины, смет доходов и расходов по всем видам деятельности. | **качество** | 2 |
| Выполнение обязанностей, не входящие в круг бухгалтерии несвойственных ей функций | наличие | 2 |
| **ИТОГО** | | **14** |
| **ИТОГО количество баллов по всем группам показателей** | | **56** |