



ДЕПАРТАМЕНТ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

г. Томск

19 марта 2015 года

№ 26

Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, условий премирования (депремирования) руководителя учреждения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, а также работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области», постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», с целью оценки эффективности деятельности подведомственных учреждений,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Признать утратившим силу приказ Департамента лесного хозяйства Томской области от 25.02.2014 № 18 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения «Томское лесохозяйственное производственное объединение», условий премирования (депремирования) руководителя учреждения».

4. Настоящий вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее осуществления государственной регистрации областного государственного автономного учреждения «Первомайский лесхоз» и областного государственного автономного учреждения «Верхнекетский лесхоз» в качестве юридических лиц.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника Департамента лесного хозяйства Томской области А.А. Терновых.

Начальник департамента

В.И.Заблоцкий

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения

| Областное государственное автономное учреждение «Томское лесохозяйственное производственное объединение» областное государственное автономное учреждение «Первомайский лесхоз» областное государственное автономное учреждение «Верхнекетский лесхоз» | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|--|--|
| № п/п | Показатели эффективности деятельности учреждения | Плановое значение показателя | Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателей | Периодичность представления отчетности |
| Критерии основной деятельности учреждения | | | | | |
| 1. | Выполнение плановых объемов работ по отводу и таксации лесосек, по защите и воспроизводству лесов (с учетом календарного плана, технического задания, сроков выполнения обязательств): - по государственному заданию; - по государственным контрактам и договорам. | Не менее 100% плана на отчетный месяц | 2,5 балла за апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь (всего 20 баллов) | Доклад руководителя учреждения. Сводная ведомость объемов выполненных работ (по приемке) по каждому государственному контракту. | апрель, май, июль, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь |
| 2. | Наличие обоснованных замечаний, в том числе Департамента, к качеству выполненных работ: - по государственному заданию; - по государственным контрактам и договорам. | 0 | 1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов) | Доклад руководителя учреждения | ежемесячно |
| 3. | Выполнение планового объема поступления внебюджетных средств за период с начала года | Не менее 100% плана с начала года | по 3,5 балла - за январь, февраль, март, декабрь, по 1 баллу - за апрель, май, июль, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь | Доклад руководителя учреждения. Информация об источниках поступления внебюджетных средств за | ежемесячно |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|------------|
| | | | (всего 22 балла) | период с начала текущего года, с начала прошлого года | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов | | | | | |
| Критерии финансово – экономической деятельности, исполнительской дисциплины учреждения | | | | | |
| 1. | Выполнение положений об оплате труда и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом | Отсутствие нарушений положений и обоснованных жалоб со стороны работников на правильность начисления заработной платы | 1,0 балл за каждый месяц (всего 12 баллов) | Доклад руководителя учреждения | ежемесячно |
| 2. | Наличие обоснованных замечаний, в том числе Департамента, по срокам и качеству подготовки отчетности, запрашиваемой информации, по срокам и порядку исполнения распоряжений и приказов Департамента | 0 | 1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов) | Доклад руководителя учреждения | ежемесячно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 30 баллов | | | | | |
| Критерии деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами | | | | | |
| 1. | Количество работников Учреждения, направленных на повышение квалификации за счет средств Учреждения | Не менее 5% от списочной численности работников на конец отчетного года | 10 баллов за год | Доклад руководителя учреждения | январь |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 10 баллов | | | | | |
| Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов | | | | | |

Условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области

1. Общие положения

Настоящие условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, (далее – Условия, Учреждение) разработаны в соответствии с пунктом 15 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» (далее – постановление Администрации Томской области № 303а) и вводятся в целях заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества выполняемых работ в области лесных отношений, инициативы при выполнении поставленных задач.

Выплата премии руководителю Учреждения по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного постановлением Администрации Томской области № 303а.

Обеспечение расходов на премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет бюджетных ассигнований и (или) средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения.

2. Условия премирования

Руководитель Учреждения премируется по итогам работы за отчетный период, указанный в Показателях и критериях оценки эффективности деятельности Учреждения (далее – Показатели эффективности деятельности Учреждения).

Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения Показателей эффективности деятельности Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения устанавливаются Департаментом лесного хозяйства Томской области (далее – Департамент) с учетом основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Максимальное количество баллов по периодам оценки: за январь – 17,5, за февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – по 7,5.

Руководитель Учреждения ежемесячно, не позднее 15 числа после отчетного периода, представляет в Департамент доклад и отчетные формы установленного образца о выполнении Показателей эффективности деятельности Учреждения.

Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Департаментом Показателей эффективности деятельности Учреждения и определение размера премии по итогам работы осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений (далее – Комиссия), состав и полномочия которой утверждаются правовым актом Департамента.

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы принимается на основании заключения Комиссии и оформляется правовым актом Департамента.

На основании правового акта Департамента издается приказ Учреждения о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного постановлением Администрации Томской области № 303а для соответствующего периода времени.

При увольнении руководителя Учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

3. Условия депремирования

Премия руководителю Учреждения не выплачивается в следующих случаях:

- 1) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (премия не начисляется в течение года с даты вынесения дисциплинарного взыскания либо до вынесения решения о снятии дисциплинарного взыскания);
- 2) наличия фактов нарушения финансово – хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба руководителем Учреждения;
- 3) появления руководителя Учреждения на работе в нетрезвом состоянии или совершения прогула;
- 4) наличия обоснованных претензий со стороны государственных контролирующих органов (представлений, предписаний, штрафов);
- 5) наличия просроченной кредиторской задолженности;
- 6) неисполнение государственных контрактов и договоров в полном объеме и в установленные сроки.

4. Порядок оценки выполнения Показателей эффективности деятельности Учреждением, размеры и порядок премирования руководителя Учреждения

Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

На основе оценки доклада руководителя Учреждения и отчетных форм об исполнении Показателей эффективности деятельности Учреждения Комиссия определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается в баллах.

При сумме баллов, соответствующей выполнению Показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период, размер премии соответствует 100 процентам от размера премии, установленного для премирования за данный период (один балл равен 1% от годового премиального фонда).

Распределение годового премиального фонда руководителя учреждения по периодам для начисления премии по итогам работы

| Период для начисления премии по итогам работы | Максимальный размер премии по итогам работы в процентах от годового премиального фонда |
|---|--|
| Январь | 17,5 |
| Февраль | 7,5 |
| Март | 7,5 |
| Апрель | 7,5 |
| Май | 7,5 |
| Июнь | 7,5 |
| Июль | 7,5 |
| Август | 7,5 |
| Сентябрь | 7,5 |
| Октябрь | 7,5 |
| Ноябрь | 7,5 |
| Декабрь | 7,5 |
| Итого за год (размер премии) | 100,0 |

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителю Учреждения снижается в тех же пропорциях.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

5. Порядок принятия решения о депремировании руководителя Учреждения, порядок обжалования такого решения

При наличии обстоятельств, отвечающих условиям депремирования руководителя Учреждения, Комиссией готовится лист согласования по премированию руководителя Учреждения (далее – Лист согласования) по следующей форме:

| Структурное подразделение Департамента лесного хозяйства Томской области | ФИО руководителя структурного подразделения | Дата поступлен ия на согласова ние | Дата согласова ния | Виза | Замечания |
|---|---|--|--------------------------|------|-----------|
| Отдел ... | | | | | |
| Комитет ... | | | | | |

Лист согласования с докладом руководителя Учреждения направляется в структурные подразделения Департамента, где руководители структурных подразделений Департамента в графе «Замечания» указывают предложения по депремированию руководителя Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящих Условий.

В случае наличия замечаний руководитель структурного подразделения Департамента готовит пояснительную записку, обосновывающую указанные замечания, которая с Листом согласования направляется в Комиссию.

На основании Листа согласования, доклада руководителя Учреждения Комиссия принимает решение о премировании (депремировании) руководителя Учреждения, которое оформляется в виде Заключения Комиссии.

Заключение Комиссии готовится в двух экземплярах, один из которых направляется руководителю Учреждения.

Руководитель Учреждения имеет право обжаловать решение Комиссии, подав жалобу в письменном виде на имя начальника Департамента.