



# ДЕПАРТАМЕНТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

03.10.2018

№ 25

О внесении изменения в приказ Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области от 23.12.2015 № 231 «Об утверждении показателей отнесения областных государственных автономных учреждений, подведомственных Департаменту по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области к группам по оплате труда руководителей и об оценке эффективности деятельности, условиях премирования и депремирования руководителей таких учреждений»

В целях совершенствования нормативного правового акта  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменение в приказ Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области от 23.12.2015 № 231 «Об утверждении показателей отнесения областных государственных автономных учреждений, подведомственных Департаменту по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области к группам по оплате труда руководителей и об оценке эффективности деятельности, условиях премирования и депремирования руководителей таких учреждений» (официальный интернет-портал «Электронная Администрация Томской области» <http://www.tomsk.gov.ru>, 23.12.2015), изложив Условия премирования (депремирования) руководителей областных государственных автономных учреждений, подведомственных Департаменту по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области по итогам работы (Приложение №3), утвержденные указанным приказом, в новой редакции согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Комитету по физической культуре и спорту (С.Р.Приходько) информировать областные государственные автономные учреждения, подведомственные Департаменту по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области об издании настоящего приказа в течение трех рабочих дней после его подписания.

И.о.начальника Департамента



С.Р.Приходько

С.Р.Приходько

Приложение  
к приказу Департамента по молодежной  
политике, физической культуре и спорту  
Томской области от 03.10.2018 № 25

Условия премирования (депремирования)  
руководителей областных государственных автономных учреждений,  
подведомственных Департаменту по молодежной политике, физической  
культуре и спорту Томской области по итогам работы

1. Общие положения

1. Настоящие условия премирования и депремирования руководителей областных государственных автономных учреждений, подведомственных Департаменту по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области (далее - Учреждения), по итогам работы разработаны в соответствии с 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 от 08.08.2012 № 303а) в целях поощрения руководителей Учреждений за повышение эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, инициативности при выполнении поставленных Департаментом по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области (далее - Департамент) задач.

2. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за месяц определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, установленных в Приложении №2 к настоящему приказу, и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем учреждения (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

2. Условия премирования руководителя Учреждения

3. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно по итогам работы за прошедший календарный месяц (далее – отчетный период).

4. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

5. Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее, чем за три рабочих дня до конца текущего месяца предоставляет отчетные формы, документы, информацию о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения в Департамент.

6. Оценку эффективности деятельности руководителя Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждений (далее - Комиссия).

7. По результатам рассмотрения отчетных форм, документов, информации о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя Комиссия определяет степень выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения за отчетный период, который оценивается в баллах.

8. При сумме баллов, соответствующей выполнению показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя за отчетный период, размер

премии соответствует максимальному размеру премии по итогам работы за отчетный период (1 балл равен 1% от годового премиального фонда).

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

10. На основании заключения Комиссии Департамент издает распоряжение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы за отчетный период.

11. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за отчетный период не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени постановлением Администрации Томской области.

12. Премия руководителю Учреждения за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

13. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время, при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя за отработанное время.

### 3. Условия депремирования руководителя Учреждения

14. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии, депремирования руководителя Учреждения осуществляется Комиссией Департамента и оформляется распоряжением Департамента.

15. Снижение премии, депремирование руководителя Учреждения производится за тот отчетный период, в котором были выявлены нарушения или наложено дисциплинарное взыскание.

16. Основания для снижения размера премии, депремирования, размер снижения премии руководителя Учреждения за отчетный период устанавливаются в соответствии с Таблицей №1.

Таблица № 1: Основания снижения размера премии, депремирования руководителя Учреждения за отчетный период:

Основания снижения размера премии, депремирования	Размер снижения премии, депремирования, %
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	100
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	100
Нанесение своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба Учреждению в отчетном периоде	100
Совершение прогула в отчетном периоде без уважительной причины	100
Повторное применение дисциплинарного взыскания в виде выговора к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде при наличии неснятого	100

дисциплинарного взыскания в виде выговора	
Повторное применение дисциплинарного взыскания в виде выговора к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде при наличии неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания	80
Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде	50
Выявление в Учреждении нарушений правил пожарной безопасности	50
Выявленные нарушения трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, Департаментом	50
Повторное применение дисциплинарного взыскания в виде замечания к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде при наличии неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде	30
Наличие обоснованных жалоб на руководителя Учреждения со стороны работников Учреждения в отчетном периоде	30