



**ДЕПАРТАМЕНТ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ
г. Томск

20 ноября 2018 года

№ 56

**О внесении изменений в приказ Департамента лесного хозяйства Томской области
от 19.03.2015 № 26**

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. Внести в приказ Департамента лесного хозяйства Томской области от 19.03.2015 № 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)» (официальный интернет-портал «Электронная Администрация Томской области» (www.tomsk.gov.ru), 20.03.2015) следующие изменения:

1) Приложение № 1 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения», утвержденное указанным приказом, изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) Приложение № 2 «Условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области», утвержденное указанным приказом, изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2019 года.

Начальник департамента



М.В. Малькевич

Приложение № 1
к приказу Департамента лесного
хозяйства Томской области
от 20.11.2018 № 56

Приложение № 1
к приказу Департамента лесного
хозяйства Томской области
от 19.03.2015 № 26

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» Областное государственное автономное учреждение «Тегульдетский 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
1. Критерии основной деятельности учреждения									
			месяц	квартал	полугодие	год	всего		
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% планового значения показателя	4,5				54	Доклад руководителя учреждения. Сводная ведомость объемов выполненных работ (по приемке) по каждому государственному контракту.	ежемесячно
2.	Развитие материально-технической базы (приобретение в текущем году лесозаготовительной, лесоперерабатывающей и лесохозяйственной техники и оборудования)	Не менее 100% планового значения показателя			3		6	Доклад руководителя учреждения	полугодие
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов									
2. Критерии финансово – экономической деятельности, исполнительской дисциплины учреждения									
1.	Выполнение положения об оплате труда и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	Отсутствие нарушений положения и обоснованных	1,0				12	Доклад руководителя учреждения	ежемесячно

		жалоб со стороны работников на правильность начисления заработной платы							
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	1,0				12	Доклад руководителя учреждения	ежемесячно
3.	Выполнение планового объема поступления внебюджетных средств за период с начала года	Не менее 100% плана с начала года		1,5			6	Доклад руководителя учреждения. Информация об источниках поступления внебюджетных средств за период с начала текущего года, с начала прошлого года	квартал
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	10	Доклад руководителя учреждения	год
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 10 баллов									
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов									

Приложение № 2
к приказу Департамента лесного
хозяйства Томской области
от 20.11.2018 № 56

Приложение № 2
к приказу Департамента лесного
хозяйства Томской области
от 19.03.2015 № 26

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.

Премия руководителю Учреждения за календарный месяц начисляется за фактически отработанное время.

Премия руководителю Учреждения за квартал, полугодие, год, начисляется с учетом выполнения показателей деятельности, и независимо от фактически отработанного времени.

При наличии экономии премиального фонда руководителя по итогам календарного года возможна выплата премии руководителю, в связи с особо важными и значимыми событиями на основании обращения от лица 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: 100 баллов.

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 месяц (премия не начисляется в до момента устранения нарушения);

3) нарушение правил внутреннего служебного распорядка (трудовой дисциплины) (премия не начисляется до момента устранения нарушения) ;

4) наличия нарушений требований законодательства Российской Федерации, законодательства Томской области, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава Учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и должностной инструкции (премия не начисляется до момента устранения нарушения).

5) наличия просроченной кредиторской задолженности (премия не начисляется до погашении задолженности);

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	6,5
Февраль	6,5
Март	8,0
Апрель	6,5
Май	6,5
Июнь	11
Июль	6,5
Август	6,5
Сентябрь	8
Октябрь	6,5
Ноябрь	6,5
Декабрь	21
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 поступления на согласование	Дата согласования	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.