



## ДЕПАРТАМЕНТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПРИКАЗ

16.05.2024

№ 25

Об утверждении показателей отнесения областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области к группе по оплате труда руководителя и об оценке эффективности деятельности, условиях премирования и депремирования руководителя учреждения

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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области по итогам работы согласно Приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Положение о Комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области согласно Приложению № 3 к настоящему приказу.

4. Главному специалисту отдела информационно-аналитической работы информировать областное государственное автономное учреждение, подведомственное Департаменту по молодежной политике Томской области в течение трех рабочих дней со дня вступления в силу настоящего приказа.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официально опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.начальника Департамента

А.А.Малыхин



Приложение № 1  
к приказу Департамента  
по молодежной политике  
Томской области  
от 16.05.2024 № 25

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения,  
подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области	Плановое значение показателя деятельности руководителя областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя деятельности руководителя областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области	Периодичность применения показателя
1	2	3	4	5	6
<b>1. Основная деятельность ОГАУ</b>					
1	Своевременное и качественное выполнение государственного задания на оказание государственных работ	не менее 95 % от значения, установленного приказом Департамента по молодежной политике Томской области	3 балла за полугодие (всего 6 баллов за год)	Отчет об исполнении государственного задания	Полугодовая (июнь, декабрь)
2	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения, информирование населения о работе учреждения на сайте	не менее 20 новых публикаций в месяц	1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно

3	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество и доступность предоставляемых учреждением услуг	0	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно
4	Количество проведенных на территории Томской области мероприятий	не менее 95 % от плана	2 балл за каждый месяц (всего 24 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно
			<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>					
5	Отсутствие нарушений положения об оплате труда, принятого в учреждении	Отсутствие нарушений положения об оплате труда и обоснованных жалоб со стороны работников на правильность и своевременное начисление заработной платы	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно
6	Просроченная кредиторская задолженность	0 рублей	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно
7	Достижение объема средств от приносящей доход деятельности в текущем году не ниже уровня аналогичного периода прошлого года	Не менее 100 %	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежемесячно
			<b>ИТОГО</b>		<b>30</b>
<b>3. Кадровая работа. Уровень исполнительской дисциплины</b>					
8	Укомплектованность учреждения штатными единицами	не менее 90% от штатного расписания	1,25 балла за каждый квартал (всего 5 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежеквартально
9	Организация работы по противодействию коррупции	Наличие (актуализация) локальных актов учреждения, размещение информации на стендах и сайте учреждения	1,25 балла за каждый квартал (всего 5 баллов за год)	Доклад руководителя	Ежеквартально
			<b>ИТОГО</b>		<b>10</b>
<b>Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам (итого): 100 баллов</b>					

**Условия премирования (депремирования) руководителя  
областного государственного автономного учреждения, подведомственного  
Департаменту по молодежной политике Томской области по итогам работы**

**1. Общие положения**

1. Настоящие условия премирования и депремирования руководителя областного государственного автономного учреждения «Центр молодежной политики Томской области», подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области (далее – Условия, Учреждение) 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» в целях поощрения руководителя Учреждения за повышение эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых услуг, инициативности при выполнении поставленных учредителем задач.

2. Размер премиального фонда руководителя Учреждения утверждается постановлением Администрации Томской области.

3. Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования областного бюджета и (или) средства от приносящей доход деятельности, предусмотренные в фонде оплаты труда Учреждения.

4. При определении размера премиального фонда руководителя Учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя, показатели и критерии оценки эффективности деятельности согласно Приложению № 2 к настоящему приказу за отчетный период, размер фонда оплаты труда Учреждения.

**2. Условия премирования руководителя Учреждения**

5. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно по итогам работы за прошедший месяц.

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

7. Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее, чем за три рабочих дня до конца текущего месяца предоставляет отчетные формы (согласно приложению к настоящим Условиям), пояснительную записку, при необходимости иные документы, информацию о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения в Департамент по молодежной политике Томской области (далее – Департамент).

8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения устанавливаются Департаментом.

9. Оценку эффективности деятельности руководителя Учреждения на основании выполнения утвержденных Департаментом показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения (далее – Комиссия).

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

11. При сумме баллов, соответствующей выполнению показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения за отчетный период, размер премии соответствует максимальному размеру премии по итогам работы за отчетный период (1 балл равен 1% от годового премиального фонда).

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

13. Решение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы принимается начальником Департамента на основании решения Комиссии и оформляется распоряжением.

14. На основании распоряжения, издается приказ учреждения о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

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

16. В случае прекращения трудового договора с руководителем Учреждения (за исключением случаев прекращения трудового договора по инициативе работодателя) 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 руководителя Учреждения**

17. Премия руководителю Учреждения за отчетный период не выплачивается:

17.1. в размере 100%:

1) в случае применения в отчетном периоде к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий, по итогам работы за отчетный период, в котором было применено дисциплинарное взыскание;

2) в случае применения в отчетном периоде к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания в виде увольнения;

17.2. в размере 50%:

в случае применения в отчетном периоде к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий, по итогам работы за отчетный период, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

18. Депремирование руководителя в случаях предусмотренных пунктом 17 осуществляется на основании распоряжения Департамента в соответствии с решением Комиссии.

Приложение  
к Условьям  
премирования (депремирования)  
руководителя областного государственного  
автономного учреждения, подведомственного  
Департаменту по молодежной политике  
Томской области по итогам работы

ФОРМА

Отчет о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области и его руководителя за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения	Плановое значение эффективности деятельности учреждения	Фактическое значение показателя эффективности деятельности учреждения за отчетный период

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись

Главный бухгалтер учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
подпись

Приложение № 3  
к приказу Департамента  
по молодежной политике  
Томской области  
от 16.05.2024 № 25

**Положение о Комиссии по оценке выполнения показателей и критериев  
оценки эффективности деятельности областного государственного автономного  
учреждения, подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской  
области**

**1. Общие положения**

1. Комиссия по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения «Центр молодежной политики Томской области», подведомственного Департаменту по молодежной политике Томской области и показателей для оценки сложности руководства учреждения, создается Департаментом по молодежной политике Томской области в целях:

1) анализа достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, подведомственного Департаменту;

2) подготовки предложений о премировании руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период;

2. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

**2. Состав и полномочия Комиссии**

1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2. Персональный состав Комиссии утверждается распоряжением Департамента.

3. Председатель Комиссии:

1) осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

2) председательствует на заседаниях Комиссии.

4. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

5. Секретарь Комиссии:

1) информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии;

2) представляет на Комиссии, полученные от руководителя Учреждения доклад, отчетные формы, информацию за отчетный период;

3) ведет протокол заседаний Комиссии;

4) готовит по поручению председателя Комиссии, его заместителя информацию о деятельности Комиссии.

6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании и оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, присутствующими на заседании.

7. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии

9. Комиссия для выполнения своих функций имеет право:
- 1) заслушивать доклады и пояснения руководителя Учреждения;
  - 2) запрашивать дополнительные материалы от Учреждения и структурных подразделений Департамента для уточнения предоставленных сведений;
  - 3) привлекать к участию в заседании Комиссии других ответственных работников Учреждения, специалистов Департамента, независимых экспертов.

### **3. Организация деятельности Комиссии**

1. Анализ выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения:

- 1) заседание Комиссии проводится ежемесячно в последний рабочий день месяца, кроме декабря. В декабре заседание комиссии проводится не позднее 20 числа;
- 2) Комиссия рассматривает отчеты о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения на заседании комиссии;
- 3) при принятии решения об оценке отчетов Комиссия руководствуется:  
результатами анализа выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения;  
результатами рассмотрения представленных Учреждением дополнительных материалов;
- 4) решение Комиссии о выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения за отчетный период отражается в соответствующем решении. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем Комиссии и представляется начальнику Департамента.
- 5) на основании протокола заседания Комиссии, указанного в подпункте 5 пункта 12 настоящего Положения, Департамент издает распоряжение о премировании руководителя Учреждения.