



ДЕПАРТАМЕНТ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

21.06.2023

№ 151

Томск

О внесении изменений в приказ Департамента общего образования
Томской области от 29.02.2016 № 9

В целях совершенствования нормативного правового акта
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Департамента общего образования Томской области от 29.02.2016 № 9 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных Департаменту общего образования Томской области, и их руководителей, условий премирования и депремирования руководителей учреждений» (Официальный интернет-портал «Электронная Администрация Томской области», <http://www.tomsk.gov.ru>, 04.03.2016) следующие изменения:

1) в приложении №1, утвержденном указанным приказом:

а) наименование пункта 7 изложить в следующей редакции:

«7. Бюджетные общеобразовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи»;

б) наименование пункта 8 изложить в следующей редакции:

«8. Казенные специальные учебно-воспитательные общеобразовательные учреждения открытого типа»;

2) приложение № 2 изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Начальник департамента

И. Б. Грабцевич



Скворцова Е.С.
51-07-38

Условия премирования и депремирования руководителей областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту общего образования Томской области

1. Общие положения

1. Настоящие условия премирования и депремирования руководителей областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту общего образования Томской области (далее - Учреждения), 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), и вводятся в действие в целях усиления заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых бюджетных услуг, инициативности при выполнении поставленных задач.

2. Руководителям учреждений выплачиваются следующие виды премий:

премия по итогам работы;

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

3. Премия руководителю учреждения по итогам работы и единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю (далее – единовременная премия) исходя из годового размера премиального фонда, утверждаемого на текущий финансовый год постановлением Администрации Томской области.

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

5. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда работников учреждения (включая средства от приносящей доход деятельности) и в общей сумме не может превышать размера пяти должностных окладов руководителя в течение финансового года, при этом размер единовременной премии в каждом отдельном случае не должен превышать размера двух должностных окладов руководителя.

2. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководителя учреждения, направляемого на выплату премии по итогам работы и выплату единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ

6. Для выплаты премии руководителю Учреждения по итогам работы и единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ за счет бюджетных ассигнований образован отдельный от фонда оплаты труда работников учреждений премиальный фонд в годовом размере, утверждаемом на текущий финансовый год

постановлением Администрации Томской области.

7. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени.

8. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ в общей сумме не может превышать размера двух должностных окладов руководителя Учреждения в течение года.

9. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности Учреждения, применении к руководителю Учреждения административных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

3. Условия премирования руководителя учреждения по итогам работы

10. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

11. Премирование руководителя Учреждения по итогам работы:

1) за календарный месяц производится в месяце, следующем за отчетным. Начисление и выплата премии по итогам работы за декабрь месяц производятся в январе следующего года;

2) за квартал производится в месяце, следующем за последним месяцем отчетного периода;

3) за первое полугодие производится в месяце, следующем за последним месяцем первого полугодия;

4) за год и второе полугодие года производится в декабре месяце финансового года.

Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения (далее – показатели эффективности деятельности) согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

12. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Департамент отчетные формы о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения, установленные Департаментом общего образования Томской области (далее - Департамент).

13. Оценку достигнутого результата выполнения показателей эффективности деятельности и определение размера премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия Департамента по оценке выполнения показателей эффективности и критериев оценки эффективности деятельности областных государственных учреждений (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается распоряжением Департамента общего образования Томской области.

На основе проведенной оценки составляется заключение, подписанное членами Комиссии, в котором определяется размер премии руководителю Учреждения по итогам работы.

14. На основании заключения, указанного в абзаце третьем пункта 13 настоящих Условий, Департамент издает распоряжение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

15. На основании распоряжения, указанного в пункте 14 настоящих Условий, издается

приказ Учреждения о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

16. Премия по итогам работы руководителю Учреждения (за исключением премии, выплачиваемой за выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения за год) начисляется с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения пропорционально фактически отработанному времени. При исчислении фактически отработанного времени для начисления премии по итогам работы не учитываются периоды, когда за руководителем учреждения сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также периоды без оплаты.

Абзац первый настоящего пункта не применяется в случае, если за руководителем Учреждения сохраняется заработная плата при объявлении нерабочих дней в соответствии с указами Президента Российской Федерации или иными федеральными нормативными правовыми актами, регулирующими санитарно-эпидемиологическое благополучие населения, введение режимов повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации. При исчислении нерабочих дней для сохранения руководителю учреждения в указанные дни заработной платы не учитываются периоды, когда за ним сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также периоды без оплаты.

17. Руководитель несёт ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем Учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующему основанию.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя Учреждения по собственной инициативе или просьбе самого руководителя Учреждения.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания руководитель Учреждения не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

При наличии дисциплинарного взыскания премия по итогам работы за период времени руководителю Учреждения полностью либо частично не начисляется. Размер депремирования в зависимости от вида примененного к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания, а также продолжительность указанного депремирования устанавливается в соответствии с Приложением №1 к настоящим условиям премирования.

18. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия начисляется за фактически отработанное время.

19. Руководителю Учреждения, вновь принятому на работу, премия за первый месяц работы начисляется при условии, что данный месяц отработан полностью.

20. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии, депремировании руководителя Учреждения осуществляется Комиссией Департамента.

21. Основания для снижения размера премии, депремирования, размер снижения премии руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящим Условиям.

22. Снижение премии, депремирование руководителя Учреждения производятся за тот расчетный период, в котором были выявлены нарушения или наложено дисциплинарное взыскание.

4. Порядок оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, размеры и порядок премирования руководителя учреждения по итогам работы

23. Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение Учреждением всех показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на календарный год, оценивается в 100 баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере. Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения производится по каждой из трех групп показателей (показатели основной, финансово-экономической деятельности и деятельности, направленной на работу с кадрами).

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения показателей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода. 1 (один) процент премии на текущий финансовый год установлен в зависимости от вида деятельности Учреждения согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

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

5. Условия, размер и порядок выплаты единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ

24. При назначении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

- 1) степень важности выполненной работы;
- 2) качество результата выполненной работы;
- 3) оперативность выполнения работы;
- 4) интенсивность труда при выполнении работы.

Основания для выплаты единовременной премии руководителю Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ и ее размеры:

Основания выплаты единовременной премии руководителя учреждения	Размер единовременной премии (количество должностных окладов)
Участие Учреждения (в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья, открытого типа) в масштабных, особо значимых проектах и мероприятиях, социально значимых проектах	До 2 должностных окладов
Участие Учреждения (обучающихся/воспитанников и (или) педагогических работников в межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях	До 2 должностных окладов

25. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается однократно по одному из оснований, указанных в пункте 24 на основании распоряжения Департамента, ежегодно, 1 раз в год, в срок до 1 декабря текущего финансового года.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается по итогам выполнения особо важного и срочного задания и в общей сумме не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в течение финансового года и не превышать в совокупности общей суммы премии руководителю учреждения по итогам работы и единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ годового размера премиального фонда, утвержденного постановлением Администрации Томской области.

26. Инициаторами назначения единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ могут являться начальник Департамента общего образования Томской области, заместители начальника Департамента, руководители структурных подразделений Департамента, по согласованию с курирующим заместителем начальника Департамента (далее – инициаторы).

27. С целью назначения единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ инициатор на основании письменного обращения руководителя Учреждения с приложением обоснованных расчетов по наличию экономии премиального фонда оплаты труда руководителя Учреждения, готовит представление на руководителя Учреждения с описанием основания выплаты единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ с указанием степени важности, качества и оперативности выполненной работы, а также размера должностных окладов и согласовывает его с начальником Департамента (далее – Представление).

28. Согласованное начальником Департамента представление, инициатор назначения единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ передает в Комитет организационно-кадровой и правовой работы Департамента для подготовки распоряжения Департамента о назначении премии.

6. Условия, размер и порядок выплаты единовременной премии в связи с особо значимыми событиями

29. Руководителям учреждений выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;

в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками, знаменательными датами;

в связи с выходом на пенсию либо юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и далее кратно пяти).

Основания выплаты единовременной премии в связи с особо значимыми событиями	Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями (количество должностных окладов)
в связи с праздничными днями (8 марта, 23 февраля)	1 должностной оклад
в связи с профессиональными праздниками (День Учителя)	До 2 должностных окладов

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой	До 2 должностных окладов
в связи с выходом на пенсию либо юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и далее кратно пяти).	До 2 должностных окладов

30. С целью назначения единовременной премии в связи с особо значимыми событиями, руководитель Учреждения направляет в Департамент письменное обращение с приложением обоснованных расчетов по наличию экономии по фонду оплаты труда работников учреждения, а также указанием размера должностных окладов (далее – Обращение).

31. Комитет организационно-кадровой и правовой работы Департамента подготавливает распоряжение Департамента о назначении премии.

32. Специалист Комитета организационно-кадровой и правовой работы ведет учет количества должностных окладов, выплаченных руководителю Учреждения в качестве единовременной премии в связи с особо значимыми событиями.

Приложение № 1
к Условиям премирования и
депремирования руководителей
областных государственных
учреждений, подведомственных
Департаменту общего образования
Томской области

Основания для снижения размера премии, депремирования, размер снижения премии
руководителя Учреждения

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения, 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
Нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления в Департамент отчетов, информации по оперативным запросам и других информационных материалов (в том числе по реализации государственных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в Учреждении в отчетном периоде	до 100
Наличие самовольных уходов воспитанников (обучающихся) из Учреждения в отчетном периоде	до 50
Наличие обоснованных жалоб на руководителя Учреждения со стороны работников Учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Нарушение требований бюджетного законодательства, приведшее к нецелевому, неправомерному, неэффективному использованию 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, выявленного в результате	от 50 до 100

проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	
Несоблюдение сроков и достоверности представления бюджетной (бухгалтерской) отчетности	от 50 до 100
Выявление в Учреждении нарушений правил пожарной безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявленные нарушения трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде; 2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	от 80 до 100 до 50
Несоблюдение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок	от 80 до 100
Несвоевременное и не полное размещение информации об Учреждении в информационно-коммуникационной сети «Интернет» (www.bus.gov.ru)	от 50 до 100
Наличие замечаний по срокам и качеству осуществления мероприятий по цифровой трансформации в отчетном периоде.	до 50