



ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

«19» 03 \_\_\_\_\_ 2015 года

№ 4-п \_\_\_\_\_

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»  
И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ,  
УСЛОВИЙ 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:

1) целевые показатели эффективности деятельности, критерии оценки эффективности работы руководителя областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) условия премирования и депремирования руководителя областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» согласно приложению 2 к настоящему приказу;

3) порядок предоставления отчетности о выполнении целевых показателей областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» согласно приложению 3 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2015 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента

М.В. Пономаренко

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Департамента  
по управлению государственной собственностью  
Томской области

А.А. Трынченков

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

Начальник Департамента экономики  
Администрации Томской области

Т.А. Чудинова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Департамента  
государственного заказа  
Томской области  
от 00.00.2015 № -п

**Целевые показатели эффективности деятельности, критерии оценки эффективности работы руководителя областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» (далее – Учреждение)**

№ п/п	Целевые 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
<b>1. Критерии основной деятельности Учреждения и критерии по подготовке Учреждения к основной деятельности</b>					
1)	Размещение извещения и документации об осуществлении закупки в сроки, установленные Департаментом государственного заказа Томской области (далее – Департамент)	100% поступивших заявок	2 балла за каждый месяц (всего 24 балла)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная
2)	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение коррупции при проведении закупок	Проведение не менее одного мероприятия в месяц	1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная
3)	Обеспечение качества подготовки извещений и документации о закупке	Отсутствие фактов внесения изменений в извещения и документации и о закупке (за	1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная

		исключением случаев внесения изменений по инициативе заказчиков)			
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов					
<b>2. Критерии финансово – экономической деятельности Учреждения</b>					
1)	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0	0,75 баллов за каждый месяц (всего 9 баллов)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная
2)	Выполнение положения об оплате и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения	Отсутствие нарушений положения об оплате и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения и/или обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения на правильность начисления заработной платы	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная

3)	Отсутствие нарушений в отношении сроков и качества при предоставлении установленной отчетности, сроков предоставления информации по запросам Департамента	Отсутствие обоснованной служебной записки заместителя начальника Департамента, председателем комитетов, начальника отдела-главного бухгалтера Департамента	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Ежемесячная
----	---	--	--	---	-------------

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 33 балла

### 3. Критерии деятельности Учреждения, направленной на работу с кадрами

1)	Соблюдение плана профессионального развития работников Учреждения, согласованного с Департаментом	100%	4 балла за год (всего 4 балла)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Годовая (декабрь)
2)	Своевременность и полнота принятия мер реагирования на нарушения внутреннего трудового распорядка, допущенные работниками Учреждения	Отсутствие фактов нарушений внутреннего трудового распорядка работниками Учреждения, не получивших мер реагирования в соответствии с законодательством РФ	3 балла за год (всего 3 балла)	Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Годовая (декабрь)

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 7 баллов

Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов

**Условия премирования и депремирования руководителя областного  
государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок  
Томской области»**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие условия премирования и депремирования руководителя областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» (далее – Учреждение) 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» и вводятся в целях обеспечения заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества выполняемых работ в области деятельности Учреждения, инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Для выплаты премии руководителю Учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников Учреждения премиальный фонд, годовой размер которого утверждается постановлением Администрации Томской области.

3. Обеспечение расходов на премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения. Выплата премии руководителю Учреждения за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе, от его экономии, не допускается.

4. При определении размера премиального фонда руководителя Учреждения учитывается установленный размер оклада руководителя Учреждения, результаты деятельности Учреждения за отчетный период, степень достижения Учреждением целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер фонда оплаты труда Учреждения.

5. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности Учреждения, наложении на руководителя Учреждения административных наказаний, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения в связи с изменениями объемов выполняемых работ, неисполнением руководителем Учреждения целевых показателей работы Учреждения.

**УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6. Руководитель Учреждения премируется по итогам работы за отчетный период (месяц, год).

7. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя Учреждения.

Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения устанавливаются Департаментом государственного заказа Томской области (далее - Департамент) с учетом основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

8. Руководитель Учреждения ежемесячно, не позднее 2 числа после отчетного периода, представляет в Департамент отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, составленную по установленной форме и пояснительную записку.

9. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Департаментом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и определение размера премии по итогам работы осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее - Комиссия).

10. По результатам оценки отчетности о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и пояснительной записки Комиссия определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается в баллах.

11. При сумме баллов, соответствующей выполнению целевых показателей 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. Распределение годового премиального фонда руководителя Учреждения по периодам для начисления премии по итогам работы:

№ п/п	Период для начисления премии по итогам работы	Максимальный размер премии по итогам работы в процентах от годового премиального фонда
1	Январь	7,75
2	Февраль	7,75
3	Март	7,75
4	Апрель	7,75
5	Май	7,75
6	Июнь	7,75
7	Июль	7,75
8	Август	7,75
9	Сентябрь	7,75
10	Октябрь	7,75
11	Ноябрь	7,75
12	Декабрь	14,75
	ИТОГО за год	100,0

13. При начислении Комиссией более низкой суммы баллов размер премии определяется исходя из фактической суммы баллов, определяющей степень выполнения

целевых показателей за отчетный период (1 балл равен 1% от годового премиального фонда).

14. Решение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы принимается Департаментом в форме распоряжения на основании заключения Комиссии.

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. 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.

17. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения направляются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения.

### УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

18. Премия руководителю Учреждения за отчетный период не начисляется в случаях применения дисциплинарного взыскания к руководителю Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде (с момента наложения дисциплинарного взыскания до его снятия).

19. Премия руководителю Учреждения за отчетный период снижается:

1) при нецелевом использовании бюджетных средств – от 50 до 100%;

2) в случаях наличия фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины – от 50 до 100%;

3) при непринятии необходимых мер по обеспечению сохранности областного государственного имущества, переданного Учреждению на праве оперативного управления – от 40 до 100%;

4) при нанесении своими действиями или бездействием материального ущерба Учреждению – от 30 до 100%;

5) в случаях нарушения законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд – от 10 до 100%.

20. Размер депремирования определяет Комиссия.

21. Депремирование руководителя Учреждения осуществляется на основании правового акта Департамента в соответствии с заключением Комиссии.

**Порядок предоставления отчетности о выполнении целевых  
показателей областного государственного казенного учреждения  
«Центр государственных закупок Томской области»**

1. Руководитель областного государственного казенного учреждения «Центр государственных закупок Томской области» (далее – Учреждение) обязан предоставлять отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в Департамент государственного заказа Томской области по следующей форме:

№ пп	Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения	Плановое значение	Фактическое значение, полученное за отчетный период	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения

Руководитель Учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) М.П. (расшифровка)

2. К отчетности, оформленной по установленной форме, должна прилагаться пояснительная записка, содержащая:

- анализ основных результатов деятельности Учреждения за отчетный период по целевым показателям эффективности деятельности Учреждения;
- причины отклонения фактических значений целевых показателей эффективности деятельности Учреждения от плановых значений;
- меры, принятые руководителем Учреждения, для обеспечения выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

3. Отчетность о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и пояснительная записка должны быть подписаны руководителем Учреждения и заверены печатью Учреждения.