



**ДЕПАРТАМЕНТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

от 05.03.2025

№ 20

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об оплате труда
и материальном стимулировании руководителей
государственных учреждений, подведомственных
департаменту молодежной политики
Краснодарского края**

В соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 24 октября 2024 г. № 707 «О реорганизации министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Краснодарского края», в целях определения условий, порядка установления заработной платы и материального стимулирования руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики Краснодарского края, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики Краснодарского края, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Структурным подразделениям департамента молодежной политики Краснодарского края, курирующим деятельность государственных учреждений, представлять в отдел финансово-экономического сопровождения до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предложения о размере премирования руководителей учреждений, с учетом произведенной оценки эффективности деятельности учреждения, за декабрь месяц, 4 квартал отчетного года (за год) - в срок до 15 декабря.

3. Отделу организационной работы, правового, кадрового обеспечения и медиакоммуникаций (Ермакова А.В.):

1) в течение трех рабочих дней со дня поступления служебной записки на премирование руководителя разрабатывать проекты приказов на премирование руководителей учреждений за декабрь месяц, 4 квартал отчетного года (за год) - в срок до 20 декабря.

2) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте департамента молодежной политики Краснодарского края и администрации

Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направление настоящего приказа на официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

3) в 7-дневный срок после принятия настоящего приказа направить копию в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Краснодарскому краю.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу по истечении 10 дней после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 10 февраля 2025 года.

Руководитель департамента



Р.С. Дмитриев

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом департамента
молодежной политики
Краснодарского края
от 05.03.2011 № 20

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании
руководителей государственных учреждений,
подведомственных департаменту молодежной политики
Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики Краснодарского края (далее соответственно - Положение, департамент) разработано в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», в целях определения условий, порядка установления заработной платы и материального стимулирования руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту молодежной политики Краснодарского края (далее - учреждение).

1.2. Положение распространяется на руководителей учреждений, включенных в «Перечень государственных учреждений Краснодарского края» приложения № 3 постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

1.3. Положение определяет порядок оплаты труда и условия материального стимулирования руководителей учреждений, предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок за сложность и напряженность труда, премированию руководителей в зависимости от личного вклада в результат труда.

1.4. Оплата труда руководителей учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда руководителей учреждений состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), ежемесячных и иных

дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются постановлением Губернатора Краснодарского края. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов государственных гражданских служащих Краснодарского края, если иное не установлено законом Краснодарского края о бюджете Краснодарского края на соответствующий финансовый год и плановый период.

2.3. К дополнительным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда;

премии по результатам работы;

ежемесячное денежное поощрение;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

2.4. При формировании фонда оплаты труда учреждений сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда - в размере двенадцати должностных окладов;

премий по результатам работы - в размере двадцати восьми должностных окладов для государственных казенных учреждений Краснодарского края;

ежемесячного денежного поощрения - в размере восемнадцати должностных окладов;

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере четырех должностных окладов.

2.5. Руководитель молодежной политики Краснодарского края (далее — руководитель департамента) имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 2.3 настоящего Положения.

3. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда

3.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда (далее - ежемесячная надбавка) руководителям учреждений устанавливается приказом руководителя департамента в пределах выделенного фонда оплаты труда, с учетом личного вклада в размере до 150 процентов от должностного оклада на основании представления заместителей руководителя департамента с учетом произведенной оценки эффективности деятельности руководителей учреждений по показателям, утвержденным приказом департамента.

3.2. Размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается сроком не более 1 года.

4. Премирование

4.1. Премирование руководителей учреждений, а также лиц, временно исполняющих обязанности руководителей (более одного месяца), осуществляется с

учетом задач и функций, возложенных на них, исполнения должностных обязанностей по итогам работы за месяц в размере не более двух должностных окладов, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

4.2. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказа руководителя департамента, за фактически отработанное время в абсолютном размере (рублях). Для расчета сумм премии принимается размер должностного оклада по занимаемой штатной должности, установленного на день выплаты.

4.3. Показатели, влияющие на размер премии:

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1	Выполнение основных функций учреждения (в соответствии с уставом учреждения)	Процент выполнения целевого показателя равен либо более 90% (государственное бюджетное учреждение)	60
		Процент выполнения целевого показателя равен либо более 90% (государственное казенное учреждение)	60
1.2	Своевременная подготовка ответов на запросы других ведомств, обращений граждан, выполнение поручений департамента	Соблюдение сроков и качество предоставления информации (государственное бюджетное учреждение)	20
		Соблюдение сроков и качество предоставления информации (государственное казенное учреждение)	20
1.3	Обеспечение качества предоставляемых учреждением государственных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб и судебных исков по выполненным работам и предоставленным услугам (государственное бюджетное учреждение)	20
		Отсутствие обоснованных жалоб и судебных исков по выполненным работам и предоставленным услугам (государственное казенное учреждение)	0
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина			
2.1	Расходование бюджетных ассигнований за отчетный период	Не менее 95% от доведенных объемов финансирования (государственное бюджетное учреждение)	20
		Не менее 95% от доведенных объемов финансирования (государственное казенное учреждение)	40

2.2	Соблюдение сроков и порядка представления в департамент проектов бюджетных смет, планов финансово-хозяйственной деятельности	Сроки и качество представления документов (государственное бюджетное учреждение)	10
		Сроки и качество представления документов (государственное казенное учреждение)	10
2.3	Представление заявок по инициативе учреждения по изменению бюджетной сметы (плана ФХД) в течение финансового года (не более 4 раз в квартал)	Не более 4 раз	10
		Более 4 раз (государственное бюджетное учреждение) -	0
		Не более 4 раз	10
		Более 4 раз (государственное казенное учреждение)	0
2.4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	(государственное бюджетное учреждение)	10
		(государственное казенное учреждение)	10
2.5	Своевременное и качественное представление отчетности	Сроки и качество представления отчетности (государственное бюджетное учреждение)	10
		Сроки и качество представления отчетности (государственное казенное учреждение)	10
2.6	Отсутствие замечаний при проверке деятельности учреждения	Отсутствие замечаний (государственное бюджетное учреждение)	20
		Отсутствие замечаний (государственное казенное учреждение)	20
3. Работа с кадрами			
3.1	Выполнение положения об оплате труда и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, и управление персоналом	Отсутствие существенных нарушений положения (государственное бюджетное учреждение)	10
		Отсутствие существенных нарушений положения (государственное казенное учреждение)	10
3.2	Укомплектованность учреждения основным персоналом	Процент соотношения фактического числа работников основного персонала в последнем месяце отчетного периода к числу работников основного персонала по штатному расписанию более	10

		70% (государственное бюджетное учреждение)	
		Процент соотношения фактического числа работников основного персонала в последнем месяце отчетного периода к числу работников основного персонала по штатному расписанию более 70% (государственное казенное учреждение)	10

Размер премии определяется пропорционально количеству баллов, при этом 1 балл соответствует 0,01 части оклада.

4.4. Премирование руководителей учреждений осуществляется за фактически отработанное время, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год, максимальными размерами не ограничивается. При этом премирование руководителей учреждений по итогам работы за декабрь, 4 квартал отчетного года (за год) производится до 31 декабря финансового года.

4.4.1. Премирование руководителей учреждений, а также лиц, временно исполняющих обязанности руководителей (более одного месяца), за выполнение особо важных и сложных заданий в размере не более трех окладов для государственных казенных учреждений Краснодарского края.

Поручение о выполнении особо важных и сложных заданий дается руководителем департамента, заместителями руководителя департамента. Контроль за исполнением особо важных и сложных заданий руководителем учреждения возлагается на должностное лицо, давшее соответствующее поручение.

Установление премии за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании решения руководителя департамента, принятого в соответствии с настоящим Положением. Решение об отнесении выполняемых руководителем учреждения к особо важным и сложным заданиям принимается руководителем департамента по ходатайству заместителей руководителя департамента.

4.5. Премия не выплачивается в следующих случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей, поручений или указаний работодателя;

наличия замечаний контрольных и надзорных органов власти, отрицательной оценки эффективности деятельности учреждения;

нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка руководителем учреждения;

нарушения правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности;

при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение должностных обязанностей, хищения и другим причинам, по которым руководитель виновен в совершении правонарушений;

при исполнении должностных обязанностей руководителя после принятия

уполномоченным органом (должностным лицом) решения о ликвидации учреждения;

за несвоевременное и некачественное выполнение заданий, с указанием причин.

5. Ежемесячное денежное поощрение

5.1. Ежемесячное денежное поощрение руководителям устанавливается приказом руководителя департамента, в размере 1,5 должностного оклада.

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь

6.1. При формировании фонда оплаты труда руководителей учреждений предусматриваются средства для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата) и материальная помощь - в размере четырех должностных окладов (Единовременная выплата в размере двух должностных окладов и материальная помощь в размере двух должностных окладов).

6.2. Единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются один раз в календарном году при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска либо части его. Основанием для оказания единовременной выплаты и материальной помощи является заявление руководителя учреждения.

6.3. Руководителям, поступившим на работу, либо уволенным с работы в течение финансового года и имеющим право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата и материальная помощь выплачиваются из расчета фактически отработанного времени.

6.4. Единовременная выплата и материальная помощь, предусмотренная пунктами 6.2, не выплачивается руководителям:

проработавшим менее шести месяцев;

находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

7. Материальное стимулирование руководителей учреждений за счет средств экономии фонда оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться выплата руководителю учреждения:

премирование к праздничным датам, профессиональным праздникам, по итогам работы за квартал, год;

премирование за качественное проведение краевого мероприятия в размере одного должностного оклада;

материальной помощи в связи юбилеем (30 и далее каждые 5 лет) в размере двух должностных окладов;

при награждении орденами, медалями, почетными званиями Российской Федерации, Благодарностями Губернатора Краснодарского края и Почетными грамотами администрации Краснодарского края, а также благодарственными письмами и Почетными грамотами Законодательного Собрания Краснодарского края и ведомственными знаками в размере двух должностных окладов;

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом.

7.2. Выплаты производятся на основании приказа руководителя департамента.

7.3. Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

Руководитель департамента

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Р.С. Дмитриев', written over a horizontal line.

Р.С. Дмитриев