



**ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ  
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**ПРИКАЗ**

27.12.2018

Иваново

№ 181

**Об утверждении Положения о материальном стимулировании  
руководителей государственных учреждений Ивановской области,  
находящихся в ведении Департамента внутренней политики  
Ивановской области**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 375-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту внутренней политики Ивановской области»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области (далее – Положение).

2. Признать утратившими силу приказы Департамента внутренней политики Ивановской области:

от 28.09.2012 № 684 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей бюджетных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области»;

от 19.11.2014 № 388 «О внесении изменений в приказ Департамента внутренней политики Ивановской области от 28.09.2012 № 684 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей бюджетных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области»;

от 18.06.2015 № 222 «О внесении изменений в приказ Департамента внутренней политики Ивановской области от 28.09.2012 № 684 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей бюджетных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области»;

от 25.03.2016 № 109/01 «О внесении изменений в приказ Департамента внутренней политики Ивановской области от 28.09.2012 № 684 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей бюджетных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области»;

от 04.10.2016 № 409 «О внесении изменений в приказ Департамента внутренней политики Ивановской области от 28.09.2012 № 684 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей бюджетных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области».

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой

**Заместитель Председателя  
Правительства Ивановской области -  
директор Департамента внутренней  
политики Ивановской области**



**Е.Л. Нестеров**

Приложение к приказу  
Департамента внутренней  
политики Ивановской области  
от 27.12.2018 № 181

## **Положение о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области**

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», с учётом положений постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 375-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту внутренней политики Ивановской области» и направлено на повышение качества и эффективности деятельности за счёт материального стимулирования руководителей государственных учреждений Ивановской области, находящихся в ведении Департамента внутренней политики Ивановской области (далее – учреждение, Департамент).

### **2. Виды и условия материального стимулирования руководителей**

Видами материального стимулирования руководителей учреждений являются:

выплата за наличие звания «Заслуженный работник культуры» и ученой степени;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременная поощрительная премия;

премия по итогам работы за отчётный период.

2.1. Выплата за наличие звания «Заслуженный работник культуры» и ученой степени устанавливается приказом Департамента на основании представленных документов, подтверждающих право на данную выплату, в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителям учреждений единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется руководителем Департамента на основании представления руководителя структурного подразделения, курирующего соответствующую сферу деятельности, в фиксированной

сумме. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ – до 50 процентов должностного оклада руководителя учреждения. Основанием для выплаты премии руководителям учреждений является приказ Департамента.

2.3. Единовременная поощрительная премия выплачивается в связи с: государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами; награждением правительственными и ведомственными наградами; юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Решение о выплате премии, её размере принимается руководителем Департамента на основании представления руководителя структурного подразделения, курирующего соответствующую сферу деятельности. Конкретный размер премии устанавливается в фиксированной сумме. Максимальный размер единовременной поощрительной премии – до 50 процентов должностного оклада руководителя учреждения. Основанием для выплаты премии руководителям учреждений является приказ Департамента.

2.4. Премия по итогам работы (далее – премия) выплачивается с целью поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. В целях настоящего Положения отчётным периодом считается месяц. Премирование по итогам работы осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, определяемых в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения согласно приложениям 2 - 4 к настоящему Положению.

Целевые показатели деятельности по соответствующим критериям устанавливаются локальным актом Департамента, разработанным структурным подразделением, курирующим соответствующую сферу деятельности, и подлежат доведению до сведения руководителей. По каждому целевому показателю устанавливается диапазон размера премии в процентах к должностному окладу. Процент премии, начисляемый по каждому из критериев оценки, определяется в рамках указанного процентного диапазона в зависимости от показателей финансово-экономического состояния учреждения в отчетном периоде (величина собственных доходов, размер прибыли, остаток денежных средств на счете). Общий размер премии по всем критериям оценки не может превышать 50 процентов должностного оклада руководителя учреждения за фактически отработанное время.

Решение о выплате премии, её размере принимается руководителем Департамента на основании решения Комиссии по оценке деятельности подведомственных учреждений (далее – Комиссия) и оформляется в виде приказа Департамента. Состав Комиссии, порядок её работы утверждаются локальным актом Департамента.

Конкретный размер премии устанавливается в фиксированной сумме. Недостижение целевых показателей одновременно по двум и более критериям оценки эффективности работы учреждения может по решению

Комиссии являться основанием для неначисления премии за отчетный период.

Уволенным руководителям учреждений премия выплачивается пропорционально отработанному времени. Руководители учреждений, имеющие в отчетном периоде неснятые дисциплинарные взыскания, к премированию не представляются.

В случае если в отчетном периоде исполнение обязанностей руководителя учреждения осуществляется в порядке совмещения должностей на основании приказа Департамента (на время нахождения руководителя учреждения в ежегодном оплачиваемом отпуске или в случае его временной нетрудоспособности), премирование работника, на которого возложено совмещение должностей (далее – работника), по итогам работы осуществляется по следующим правилам.

Если дополнительная работа по должности руководителя учреждения выполнялась работником в течение времени менее продолжительности отчетного периода, премирование по итогам работы осуществляется по его основной должности в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Если дополнительная работа по должности руководителя учреждения выполнялась работником в течение времени, равного продолжительности отчетного периода, премирование по итогам работы осуществляется как по его основной должности в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, так и по совмещаемой должности руководителя в соответствии с настоящим Положением. Суммарный размер премии по итогам работы за отчетный период при этом не может превышать 50 процентов должностного оклада работника по основной должности за фактически отработанное время.

В случае если в отчетном периоде исполнение обязанностей руководителя учреждения осуществляется в порядке совмещения должностей на основании приказа Департамента по вакантной должности руководителя учреждения премирование работника по итогам работы осуществляется по совмещаемой должности руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.5. В целях повышения творческой активности руководителей редакций газет, увеличения заинтересованности в оперативной подготовке социально значимых материалов руководителям редакций газет выплачивается авторский гонорар. Порядок, размеры и условия выплаты авторского гонорара установлены в положении об авторском гонораре, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 1  
к Положению о материальном стимулировании  
руководителей государственных учреждений  
Ивановской области, находящихся в ведении  
Департамента внутренней политики Ивановской области

**Размер выплат к должностному окладу за наличие  
звания «Заслуженный работник культуры» и ученой степени**

№ п/п	Основание	Надбавка к должностному окладу, %
1	За наличие звания «Заслуженный работник культуры»	10,0
2	За наличие ученой степени кандидата наук	10,0
3	За наличие ученой степени доктора наук	15,0

Приложение 2  
к Положению о материальном стимулировании  
руководителей государственных учреждений  
Ивановской области, находящихся в ведении  
Департамента внутренней политики Ивановской области

### **Критерии оценки эффективности работы бюджетных учреждений Ивановской области – редакций газет**

1. Выполнение показателей государственного задания в объеме пропорционально количеству месяцев, прошедших с начала отчетного года.
2. Отсутствие жалоб, поданных на недостоверность и (или) неполноту публикаций, признанных в установленном порядке обоснованными, отсутствие материалов, в которых допущены ошибки.
3. Своевременное исполнение поручений руководителя Департамента.
4. Отсутствие нарушений трудового законодательства, законодательства о размещении государственного заказа на выполнение работ (оказание услуг), бюджетного законодательства, законодательства о бухгалтерском учете, выявленных в ходе плановых и внеплановых выездных проверок, а также по результатам анализа отчетности и документации.
5. Своевременность и качество предоставления отчетных и плановых документов, качество организации бухгалтерского учета.
6. Тираж печатных средств массовой информации, распространяющих информацию о деятельности государственных органов власти и информацию по социально значимым темам в рамках государственного задания.

Приложение 3  
к Положению о материальном стимулировании  
руководителей государственных учреждений  
Ивановской области, находящихся в ведении  
Департамента внутренней политики Ивановской области

**Критерии оценки эффективности работы бюджетного учреждения  
Ивановской области «Ивановский дом национальностей»**

1. Ежемесячное проведение 8 мероприятий, направленных на реализацию государственной национальной политики (концерты, семинары, совещания, форумы) с участием в одном мероприятии более 50 человек.
2. Выполнение и перевыполнение показателей государственного задания.
3. Соблюдение трудового законодательства и организация бухгалтерского учета.
4. Соблюдение законодательства о размещении государственного заказа на выполнение работ (оказание услуг).



Приложение 4  
к Положению о материальном стимулировании  
руководителей государственных учреждений  
Ивановской области, находящихся в ведении  
Департамента внутренней политики Ивановской области

**Критерии оценки эффективности работы областного  
государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной  
палаты Ивановской области»**

1. Жалобы на действия/бездействие ОГКУ «Аппарат Общественной палаты Ивановской области».
2. Исполнение должностных обязанностей.
3. Соблюдение трудового законодательства, законодательства о размещении государственного заказа на выполнение работ (оказание услуг), бюджетного законодательства, законодательства о бухгалтерском учете.
4. Своевременность и качество предоставления отчетных и плановых документов, качество организации бухгалтерского учета.