



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

г. Чита

22 июля 2026 года

№ 32

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей
государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства науки
и профессионального образования Забайкальского края**

В соответствии с Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», учитывая пункт 3 перечня поручений Губернатора Забайкальского края от 24 октября 2022 года № ИД-80-22, пункт 2 Протокола заседания рабочей группы по координации деятельности исполнительных органов государственной власти Забайкальского края в сфере действия мероприятий по оздоровлению государственных финансов (перечень поручений от 24 ноября 2022 года № УПКАИ-108-22) **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства науки и профессионального образования Забайкальского края.

2. Обеспечить официальное опубликование настоящего приказа на сайте Министерства образования и науки Забайкальского края в

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и на официальном интернет-портале правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края (<http://право.забайкальскийкрай.рф>).

3. Действие настоящего приказа распространить на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

И.о.министра



Н.О. Викулова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства науки и
профессионального образования
Забайкальского края
от «22» июля 2026 г. № 32



**Положение
об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся
в ведении Министерства науки и профессионального образования
Забайкальского края**

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству науки и профессионального образования Забайкальского края (далее - Учреждения), при заключении с ними трудовых договоров.

2. Оплата труда руководителей Учреждений определяется трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

3. Заработная плата руководителя Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

должностной оклад;
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты.

4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Министерством науки и профессионального образования Забайкальского края (далее - Министерство) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые - необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации краевых учреждений по группам по оплате труда.

5. Группы по оплате труда определяются Министерством в зависимости от количества контингента или штатной численности по видам Учреждений.

6. Оклад руководителя Учреждения определяется Министерством с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда с применением кратности оклада руководителя Учреждения, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленному постановлением Правительства Забайкальского края Постановление Правительства Забайкальского края от

26.09.2024 г. № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (таблица 1).

Должностной оклад руководителя Учреждения пересматривается ежегодно на 1 января текущего года в случае изменения контингента или штатной численности.

Должностной оклад для вновь назначенного на должность руководителя Учреждения определяется с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда исходя из показателей количества контингента или штатной численности, принятых на 1 января текущего года.

Таблица 1

Группы учреждений и кратность оклада руководителя Учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» по группам Учреждений

№ п/п	Группа	Штатная численность	Контингент	Кратность
1	Государственные профессиональные образовательные учреждения <*>			
1.1	1 группа		до 250	3,8
1.2	2 группа		251 - 350	4,09
1.3	3 группа		351 - 500	4,37
1.4	4 группа		501 - 600	4,65
1.5	5 группа		601 - 800	4,94
1.6	6 группа		801 - 1100	5,22
1.7	7 группа		1101 и более	5,51

<*> Контингент государственных профессиональных образовательных учреждений складывается из обучающихся по государственному заданию без учета обучающихся по заочной форме.

7. Выплаты компенсационного характера руководителю, а также стимулирующие выплаты (за исключением выплаты за интенсивность и системы премирования) определяются в зависимости от условий труда.

8. Выплата за интенсивность руководителям Учреждений устанавливается

в процентах к должностному окладу.

9. Выплата за интенсивность устанавливается в следующих размерах:

5% - при наличии в государственных профессиональных образовательных учреждениях не менее 3 (трех) групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

15% - при наличии у Учреждения статуса регионального оператора федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об обучении», при создании на базе Учреждения одного или нескольких структурных подразделений;

25% - при наличии у Учреждения филиала или иного обособленного подразделения в другом населенном пункте или административном районе города Читы, по адресам которого осуществляется образовательная деятельность за счет средств краевого бюджета.

10. Изменение размеров выплаты за интенсивность производится ежегодно при изменении показателей деятельности, предусмотренных в пункте 9 настоящего Положения, со дня достижения соответствующего показателя.

11. При наличии у руководителя права на повышение по нескольким основаниям, указанным в пункте 9 настоящего Положения, размеры выплаты за интенсивность суммируются.

12. Выплата за интенсивность выплачивается в пределах утвержденного Учреждением фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

13. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений установлен постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488.

14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Предельный размер среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров на текущий год исходя из среднемесячной заработной платы работников Учреждений, сложившейся в предыдущем календарном году, устанавливается ежегодно приказом Министерства.

15. Ежемесячный размер премии руководителей устанавливается в процентах к должностному окладу и составляет 70%. Ежеквартальный размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу и составляет 30% в зависимости от достижения показателей деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства. Конкретный размер премии

руководителя определяется с учетом того, что начисленная заработная плата руководителя не должна превышать предельного размера среднемесячной заработной платы, установленного для такого руководителя.

16. При наличии дисциплинарного взыскания, вынесенного руководителю за отчетный период (месяц), выплата премии не производится.

17. Показатели эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства, и их руководителей.

№ п/п	Размер премии, в % от оклада	Показатели эффективности	Критерии оценки
1	2	3	4
1		Показатели финансово-экономической и инвестиционной деятельности, в том числе:	
1.1	1%	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности учреждения	Кредиторская задолженность отсутствует
1.2	1%	Осуществление приносящей доход деятельности (в том числе в виде благотворительной помощи, пожертвований, спонсорской, грантовой деятельности) 1% - при наличии доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду предыдущего месяца/сохранение положительной динамики	Отчетность по ф. 737 «2»
1.3	1%	Соблюдение сроков размещения на сайте https://bus.gov.ru плана финансово-хозяйственной деятельности, баланса за прошедший финансовый год, государственного задания, отчета об исполнении государственного задания	

2		Создание условий и обеспечение качества образования	
2.1	-5%	Сохранность контингента	(-5%) - потеря контингента (превышение допустимого отклонения свыше 5% в год, 1,25% в квартал)
2.2	1%	Стимулирование преподавателей и мастеров производственного обучения к повышению квалификации	1% - прохождение не менее одним преподавателем/мастером производственного обучения курсов повышения квалификации в дистанционном формате; 2% - прохождение не менее одним преподавателем/мастером производственного обучения курсов повышения квалификации/стажировки в очном формате.
2.3	1%	Стимулирование преподавателей и мастеров производственного обучения к прохождению аттестации на высшую или первую квалификационную категорию	2% - увеличение доли преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших аттестацию на высшую или первую квалификационную категорию по отношению к общему педагогическому составу в сравнении с предыдущим периодом (месяцем)
2.4	3%	Организация целевого обучения студентов (увеличение численности обучающихся по договорам о целевом обучении относительно предыдущего периода)	(-3%) - отсутствие в ОО студентов, имеющих договор о целевом обучении; 1% - увеличение доли студентов, имеющих договор о целевом обучении в сравнении с предыдущим периодом; 3% - доля студентов, имеющих договор о целевом обучении, не менее 2% от общего контингента обучающихся по всем формам обучения;

2.5	3%	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, учитываются все формы проведения (демонстрационный экзамен, защита выпускной квалификационной работы) (показатель оценивается 1 раз в год по итогам II квартала, выплата ведется ежемесячно)	(-3%) - средний балл по результатам государственной итоговой аттестации ниже 3,0; 1% - средний балл по результатам государственной итоговой аттестации от 3,1 до 3,8; 2% - средний балл по результатам государственной итоговой аттестации от 3,9 до 4,2; 3% - средний балл по результатам государственной итоговой аттестации от 4,3 до 5,0.
2.6	3%	Организация профориентационных мероприятий (проведение дней открытых дверей, профессиональных проб для школьников, участие в программе "Билет в будущее", СПО-Тур, Фестиваль профессий, профильные классы, профильные смены...)	1% - проведение профессиональных проб, мастер-классов и иных форм профориентационных мероприятий с охватом школьников не менее 30 человек за отчетный период; 2% - проведение профессиональных проб, мастер-классов и иных форм профориентационных мероприятий с охватом школьников не менее 50 человек за отчетный период; 3% - организация работы профильных классов (групп), профильных смен; обучение по программам профессионального обучения школьников.
2.7	3%	Обновление материально-технической базы учреждения (увеличение доли внебюджетных средств, направленных на улучшение материально-технической базы, относительно предыдущего периода) и проведение ремонтных работ (показатель считается 1 раз за квартал)	1% - потрачено на обновление МТБ 10% и более от приносящей доход деятельности; 2% - потрачено на обновление МТБ 15% и более от приносящей доход деятельности; 3% - потрачено на обновление МТБ 20% и более

			от приносящей доход деятельности
2.8	3%	Уровень исполнительской дисциплины	соблюдение требований нормативных правовых актов, поручений Министерства просвещения Российской Федерации, Рособнадзора, Министерства образования и науки Забайкальского края, результаты выполнения требований, отсутствие предписаний надзорных органов, Росгвардии, МЧС, охраны труда; (-3%) - при наличии одного и более из выше перечисленных нарушений.
3		Содействие в трудоустройстве выпускников образовательной организации	
3.1	3%	Показатель трудоустройства выпускников образовательной организации (доля выпускников учебного года, предшествующего отчетному, трудоустроившихся по профессии (специальности) (показатель учитывается ежеквартально)	1% - при уровне не менее 45% трудоустройства по полученной специальности/профессии за отчетный период; 2% - при уровне не менее 60% трудоустройства по полученной специальности/профессии за отчетный период; 3% - при уровне более 60% трудоустройства по полученной специальности/профессии за отчетный период;
4		Результаты независимой оценки качества (далее - НОК) условий оказания услуг организацией, результаты мониторинга качества, мотивирующего мониторинга	
4.1.	90 - 100 б. (2%)	Результаты оценки качества условий оказания услуг организацией (НОКО). Устанавливается на год с момента подписания протокола	
	80 - 90 б. (1%)		
	ниже 80 б. (0%)		

		заседания совета	Общественного	
5		Деятельность учреждения, направленная на повышение имиджа системы среднего профессионального образования и развитие экономики региона		
5.1	1 - 2%	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, конференций, олимпиад, иных мероприятий международного, всероссийского и регионального уровней (студентов и педагогических работников)		
		1% - наличие победителей (студентов и педагогических работников) конкурсов, конференций, олимпиад, иных мероприятий регионального уровня; 2% - наличие победителей (студентов и педагогических работников) конкурсов, конференций, олимпиад, иных мероприятий всероссийского уровня;		
6.		Обеспеченность учреждения кадрами		
6.1	3%	Отсутствие вакансий		
6.2	1%	Сокращение количества вакансий		
6.3	-1%	Увеличение количества вакансий		