

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

от «28» августа 2026 года

№ 149/ОД

г. Чита

Об утверждении показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений, критериев оценки эффективности работы их руководителей

В соответствии с Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «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», Положением о Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 14 ноября 2025 года № 658, **приказываю:**

1. Утвердить:

1.1. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, и критерии оценки эффективности работы его руководителя (Приложение №1).

1.2. Положение о порядке, сроках и форме предоставления подведомственным учреждением отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности (Приложение №2).

1.3. Положение о премировании и согласовании стимулирующих выплат руководителю учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (Приложение № 3).

2. Отделу правового, кадрового и организационного обеспечения разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>), на официальном сайте Министерства транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (<https://mintrans.75.ru>).

И.о. министра



М.А. Недоборов

Приложение № 1
к приказу Министерства транспорта
и дорожного хозяйства
Забайкальского края
от «28» августа 2026 года № 149/ОД



**Перечень
показателей эффективности деятельности учреждения,
подведомственного Министерству транспорта и
дорожного хозяйства Забайкальского края,
и критерии оценки эффективности работы его руководителя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя государственного учреждения	Ед. измер ения	Целев ое значен ие	Критерии оценки результативнос ти работы руководителя государственно го учреждения	Коли честв о балло в	Ответственные исполнители
1	2	3	4	5	6	7
1. Основная деятельность учреждений						
1.1	Соблюдение исполнения кассового плана	%	100%	Исполнение 98-100% Исполнение 85-97% Исполнение ниже 85%	25 15 0	профильные отделы Министерства
1.2	Соблюдение графика выполнения работ и (или) технической готовности объектов	%	100%	Исполнение 98-100% Исполнение 85-97% Исполнение ниже 85%	20 10 0	профильные отделы Министерства
1.3	Соблюдение сроков контрактации, исходя из сроков доведения лимитов	да/ нет	100% лимит ов	Соблюдаются Не соблюдаются	10 0	профильные отделы Министерства

1.4	Обеспеченность учреждения персоналом (в том числе основным)	%	от 85 до 100 от 50 до 84 ниже 50	При значении показателя от 85 до 100; При значении показателя от 50 до 84 При значении показателя ниже 50	10 5 0	отдел правового, кадрового и организационного обеспечения Министерства
1.5	Размещение информации на сайте bus.gov.ru и наличие официального сайта Учреждения и обновления на нем информации	да/нет	Выполнение ФЗ от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» субъектами РФ	Да Нет	1 0	отделы Министерства
1.6	Качество исполнения документов			Без замечаний Незначительные замечания Значительные	4 2	отделы Министерства

				замечания	0	
1.7	Контроль за ходом претензионной работы			Без замечаний	5	отдел правового, кадрового и организационного обеспечения Министерства
				Незначительные замечания	3	
				Значительные замечания	0	
X	Итого по пункту 1	X	X	X	75	X
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждений						
2.1	Своевременность формирования учреждением бюджетной отчетности в программном комплексе СводСмарт, иной отчетности.	да/нет	Не устанавливается	Отсутствие у учреждения нарушений сроков сдачи отчетности	10	отдел исполнения бюджета, бухгалтерского учета и отчетности, государственных закупок, формирования и использования дорожного фонда Министерства
				При своевременном предоставлении и отчетности с замечаниями по качеству и достоверности	5	
				При наличии в учреждении нарушений сроков сдачи отчетности, выявлении недостоверной отчетности	0	
2.2	Отсутствие задолженности по выплате заработной платы, по налогам и сборам, дебиторской и кредиторской задолженности (в т.ч. просроченной)	да/нет	Не устанавливается	Соблюдается	2	отдел исполнения бюджета, бухгалтерского учета и отчетности, государственных закупок, формирования и использования дорожного фонда Министерства
				Не соблюдается	0	

2.3	Своевременность предоставления информации по запросам Министерства в СЭД Дело	да/нет	Не устанавливается	Отсутствие у учреждения нарушений сроков предоставления информации	3	отделы Министерства
				При несвоевременном предоставлении информации (нарушение сроков в количестве до 3 запросов)	1	
				При несвоевременном предоставлении информации (нарушение сроков в количестве свыше 3 запросов)	0	
2.4	Целевое и эффективное использование бюджетных средств (в том числе на заработную плату)	да/нет	Не устанавливается	Нарушения финансово-хозяйственной деятельности в т.ч. приведших к неэффективному у расходованию бюджетных средств в течение учетного периода :		отдел исполнения бюджета, бухгалтерского учета и отчетности, государственных закупок, формирования и использования дорожного фонда Министерства
				Отсутствие	5	
				Наличие	0	

2.5	Количество справок об изменении сводной бюджетной росписи	да/нет	Не устанавливается	Отсутствие Наличие	5 0	отдел исполнения бюджета, бухгалтерского учета и отчетности, государственных закупок, формирования и использования дорожного фонда Министерства
X	Итого по пункту 2	X	X	X	25	X
X	ВСЕГО	X	X	X	100	X

Приложение № 2
к приказу Министерства транспорта
и дорожного хозяйства
Забайкальского края
от «28» августа 2026 года № 149/ОД



**Положение
о порядке, сроках и форме предоставления подведомственным
учреждением отчетности о выполнении показателей эффективности
деятельности**

1. Настоящее Положение о порядке, сроках и форме предоставления подведомственным учреждением отчетности о выполнении показателей эффективности деятельности (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением о порядке и размере оплаты труда руководителя учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края от 27 февраля 2026 года № 39/ОД, устанавливает порядок, срок и форму предоставления отчетности подведомственным учреждением (далее – учреждение) о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения.

2. Отчетность учреждения о выполнении показателей предоставляется в Министерство транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее – Министерство) за отчетный период (месяц).

Учреждение предоставляет отчетность в срок не позднее последнего рабочего дня отчетного месяца.

3. Отчетность подается по форме, установленной Приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Отчетность предоставляется на бумажном и электронном носителях. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения подписывается руководителем учреждения.

5. Ответственным за согласование отчета показателей эффективности деятельности руководителя учреждения является отдел правового, кадрового и организационного обеспечения Министерства, который направляет отчет посредством системы электронного документооборота (СЭД «Дело») ответственным исполнителям Министерства для оценки показателей эффективности. Ответственные исполнители оценивают показатели эффективности деятельности руководителя и вводят отчеты в систему электронного документооборота с указанием пункта показателя эффективности деятельности, его наименования и количества баллов в соответствии с достигнутыми показателями. После оценки ответственными исполнителями Министерства показателей эффективности отдел правового,

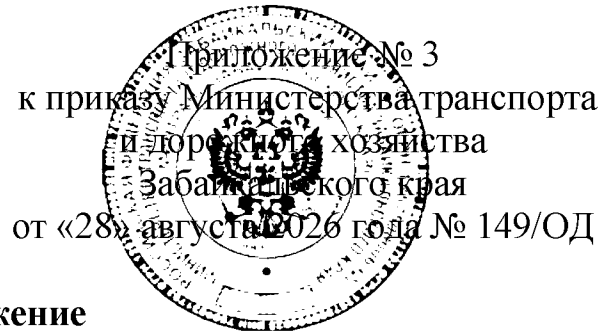
кадрового и организационного обеспечения Министерства формирует итоговые значения показателей.

6. При условии выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения (100 баллов за квартал) размер квартальной премии определяется с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, предельного соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения и финансовой возможности учреждения выплаты премии (экономия фонда оплаты труда или финансовый результат деятельности учреждения).

При условии выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения менее 100 баллов за квартал размер квартальной премии рассчитывается пропорционально сумме баллов с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, предельного соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения и финансовой возможности учреждения выплаты премии (экономия фонда оплаты труда или финансовый результат деятельности учреждения).

Премия руководителю учреждения устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год, максимальным размером не ограничена.

7. После получения результатов оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, предоставления учреждением расчета суммы премии руководителя с обоснованием финансовой возможности учреждения выплаты премии, Министерством подготавливается распорядительный документ о премировании.



**Положение
о премировании и согласовании стимулирующих выплат
руководителю учреждения, подведомственного Министерству
транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края**

1. Настоящее Положение о премировании и согласовании стимулирующих выплат руководителю учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее соответственно – Положение, Министерство), разработано в соответствии с Примерным положением о порядке и размере оплаты труда руководителя учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным приказом Министерства от 27 февраля 2026 года № 39/ОД (далее – Примерное положение), определяет порядок и условия премирования и согласования стимулирующих выплат руководителю учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее – учреждение).

Выплата премии и стимулирующих выплат производится в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, развитии творческой инициативы при выполнении уставных функций учреждения, применении современных технологий в работе, повышении эффективности деятельности учреждения, инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда в соответствующем году, за счет всех источников финансирования.

3. Размер стимулирующих выплат за месяц: выплата за интенсивность, выплата за высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, премия за месяц руководителю учреждения утверждаются за каждый месяц решением Министерства в размерах не выше, установленных в трудовых договорах в зависимости от результатов деятельности руководителя.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

выплата за интенсивность;
 выплата за высокие результаты работы;
 выплата за качество выполняемых работ;
 персональная надбавка;
 система премирования.

4. Выплаты за интенсивность:

Ежемесячная процентная надбавка за интенсивность устанавливается руководителю за исполнение должностных обязанностей в условиях повышенной нагрузки, за привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ в размере до 15 процентов.

5. Выплата за высокие результаты работы:

Выплата устанавливается при выполнении комплексных, многообразных, инициативных задач, повышающих результаты работы учреждения в размере до 15 процентов.

Персональная надбавка в размере - до 200 процентов оклада. Персональную надбавку к окладу рекомендуется устанавливать руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Высокие результаты работы учреждения являются основанием для морального и материального стимулирования руководителей и работников учреждения.

Бальная оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения (согласно Приложению №1) производится суммированием фактических бальных значений по показателям основной деятельности учреждения, финансово-экономической деятельности и исполнительской дисциплины учреждения, показателям по деятельности, направленной на работу с кадрами.

Размер надбавки по итогам работы руководителя учреждения в зависимости от полученных баллов устанавливается локальными актами Министерства ежемесячно. Все выплаты производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда в соответствующем году:

- свыше 150 баллов - высокий уровень – от 150% и более до максимальной надбавки.
- от 100 баллов до 150 баллов - средний уровень – от 100 до 150 %;
- менее 100 баллов - низкий уровень – от минимальной надбавки до 100 %.

Руководитель учреждения обязан ежемесячно, в срок не позднее последнего рабочего дня отчетного месяца, представлять в Министерство информацию и отчетные формы о выполнении ежемесячных целевых показателей эффективности работы учреждения.

При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка целевые показатели эффективности работы учреждения считаются невыполненными.

На основании оценки достигнутого результата выполнения показателей по итогам работы за отчетный период издается приказ Министерства об установлении выплат стимулирующего характера руководителю подведомственного учреждения.

6. Надбавка за особые условия работы, надбавка за выслугу лет, надбавка молодым специалистам, надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения, надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются на основании Примерного положения.

7. Система премирования.

Система премирования руководителя Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Министерства за счет и в пределах средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда в соответствующем году с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Основания для снижения стимулирующих выплат за месяц:

- некачественное выполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение финансовой дисциплины;
- наличие систематических замечаний по качеству, содержанию, подготовке отчетов, информации, предоставляемых в Министерство;
- наличие замечаний по размещению информации на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru;
- в иных случаях.

8. До 24 числа текущего месяца учреждением в адрес Министерства по СЭД «Дело» направляется письмо о согласовании стимулирующих выплат руководителю учреждения за месяц в размерах не выше, установленных в трудовых договорах с руководителем. Руководители структурных подразделений Министерства принимают решение о согласовании или несогласовании стимулирующих выплат с указанием причины.

Решение о полном или частичном лишении стимулирующих выплат за месяц принимаются курирующими заместителями министра, руководителями профильных отделов Министерства и оформляется распоряжением Министерства.

9. В случаях применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания размер премии снижается:

- при наличии замечания - до 30%;
- при наличии выговора - до 100%.

Решение о полном или частичном лишении премии принимается за тот расчетный период, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется распоряжением Министерства.

10. Руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть выплачена единовременная премия в размере должностного оклада за выполнение особо важной и сложной работы, единовременная премия к праздничным датам.

11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

1. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие период, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

2. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

3. Грубое нарушение профессиональной этики.

4. В иных случаях, на усмотрение руководителя Министерства.
