



АДМИНИСТРАЦИЯ АГИНСКОГО БУРЯТСКОГО ОКРУГА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

«10» сентября 2026 г.

№ 42-пд

п. Агинское

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края

В соответствии со статьей 16 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Приложение 14 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края, утвержденное приказом Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края от 30 октября 2024 года № 44-пд (с изменениями, внесенным приказом Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края от 27 ноября 2025 года № 47-пд, от 23 июля 2026 года №38-пд) изложить в следующей редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника финансового отдела Дашину С.Б.

Руководитель Администрации



А.Ц. Дондоков

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении
Администрации Агинского
Бурятского округа
Забайкальского края

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и размере оплаты труда
руководителей государственных учреждений,
подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа
Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Администрации Агинского Бурятского округа Забайкальского края, (далее - учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

2. Должностной оклад руководителям учреждений ГБУ Забайкальского края «Центр материально-технического и гостиничного обслуживания «Алтан сэргэ», ГУ Забайкальского края «Редакция газеты «Агинская правда», ГАУ Забайкальского края «Редакция Всебурятской газеты «Толон», ГАУ ДПО «Агинский институт повышения квалификации работников социальной сферы Забайкальского края», ГБУ ДО «Спортивная школа олимпийского резерва №3» Забайкальского края, ГБУ ДО «Спортивная школа олимпийского резерва по адаптивным и национальным видам спорта» Забайкальского края устанавливается трудовым договором, заключенным между Администрацией и руководителем учреждения, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Должностной оклад руководителям учреждений ГУК «Агинская краевая библиотека им. Ц.Жамцарано», ГУК «Агинский национальный музей им. Г.Цыбикова», ГУК «Центр развития бурятской культуры Забайкальского края», ГУК «Национальный театр песни и танца «Амар сайн» устанавливается трудовым договором, заключенным между Администрацией и руководителем учреждения, 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 культуры по группам по оплате труда в соответствии с приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА.

4. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 15-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, за исключением учреждений культуры.

Учреждениям культуры размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА.

5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) районный коэффициент к заработной плате;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

7. Компенсационные выплаты, связанные с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором (в случае наличия в учреждении профсоюзного органа), соглашением, локальными нормативными актами учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

9. В перечень стимулирующих выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам включаются:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- 3) выплата за интенсивность, за высокие результаты работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент;
- 5) система премирования.

10. Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации на основании оценки деятельности руководителей учреждений за отчетный квартал и применяются при начислении выплаты за интенсивность и за высокие результаты работы в квартале, следующем за отчетным.

11. Оценка деятельности руководителей учреждений для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность, за высокие результаты работы производится в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности учреждений, утвержденным приказом Администрации за счет всех источников финансирования.

Вновь назначенному руководителю учреждения выплата за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливается распоряжением Администрации по истечении текущего квартала с момента назначения на должность руководителя в соответствии с показателями результативности деятельности учреждения за отчетный период.

При проведении Администрацией в установленном порядке ведомственного контроля финансовой деятельности государственных учреждений, осуществляется проверка достоверности информации учреждений о выполнении целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности.

12. Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения, с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения в целом.

13. Руководителю учреждения культуры может быть установлен персональный повышающий коэффициент в соответствии с приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

14. Система премирования руководителям учреждений устанавливается с целью поощрения руководителя по итогам работы учреждения с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

15. При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 5) отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц к руководителю, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 6) выполнение руководителем особых поручений.

Размер премирования руководителю учреждения определяется рабочей группой на основании представленного в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, текстового отчета о наличии экономии по фонду оплаты труда и премировании работников в отчетном периоде.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения руководителей за общие результаты труда по итогам работы в пределах премиального фонда.

Премия выплачивается после подведения итогов работы рабочей группой на основании распоряжения Администрации.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в кратном отношении к должностному окладу.

16. Премия руководителям государственных учреждений не выплачивается (депремирование) в следующих случаях:

- 1) наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора руководителю государственного учреждения за неисполнение, или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания Администрация имеет право частично снизить размер премии руководителю государственного учреждения;

- 2) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета, или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности, проведенных в премируемом периоде;

- 3) выявление за премируемый период в государственном учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

- 4) наличия за премируемый период фактов нарушения трудового законодательства, требований нормативных правовых актов, по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

- 5) нанесения руководителем государственного учреждения своей деятельностью, или бездействием прямого материального ущерба государственному учреждению, наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем государственного учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

- 6) в случае неисполненных обязательств по уплате налогов, задержек по выплате заработной платы или наличия просроченной кредиторской задолженности.

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причины оформляется приказом Администрации и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

17. Конкретный размер уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

в размере кратности до 3,5 – при штатной численности работников учреждений до 100 человек с учетом объема деятельности учреждения, численности получателей услуг;

в размере кратности до 4,5 – при наличии в основных видах деятельности учреждения вида деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений;

в размере кратности до 5,5 – при наличии в должностных обязанностях руководителя учреждения ответственности за жизнь и здоровье получателей услуг;

в размере кратности до 6,5 – при наличии в должностных обязанностях руководителя учреждения ответственности за жизнь и здоровье получателей услуг при условии круглосуточного их нахождения в учреждении в период временного, длительного или постоянного пребывания.

Определение размера среднемесячной заработной платы работников осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

18. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работников общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

Расходы, связанные с оплатой труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе Забайкальского края о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

19. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений - не более 40 процентов.

_____».