СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Кызыма

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК «СРЦКС»
_____ Л.М.Лобазов
Приказ №232 от 11.10.2022

Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (МБУК «СРЦКС»)

2022г

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление администрации Сургутского района от 1 октября 2018 г. № 3949 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных Учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых управление культуры, туризма и спорта администрации Сургутского района осуществляет функции и полномочия учредителя» другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников и условия оплаты труда руководителей, их заместителей муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

- **профессиональные квалификационные группы** (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- **квалификационные уровни ПКГ работников** - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;
- **квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- **профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;
- **молодой специалист** - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию

- в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством, настоящим положением и локальными актами Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальными нормативными актами Учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

1.7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 7 настоящего Положения.

1.8. Приведение системы оплаты труда работников Учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утверждёнными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 Положения;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 Положения;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 3 Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 4 Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа			
N п/п	Внутри должностные квалификационные категории	Наименование должностей	Размеры окладов (должностн ых окладов) (рублей)
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
1.1.	Без квалификационной категории	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	7 348
1.2.	Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	7 625
1.3.	Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	7 971
1.4.	Без квалификационной категории	Культорганизатор, ведущий дискотеки	7 348
1.5.	Вторая квалификационная категория	Культорганизатор	7 625
1.6.	Первая квалификационная категория	Культорганизатор	7 971
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
2.1.	Без квалификационной категории	Методист	9 679
2.2.	Вторая квалификационная категория	Специалист по фольклору, звукооператор, методист.	10 559
2.3.	Первая квалификационная категория	Специалист по фольклору, звукооператор, методист.	11 439
2.4.	Должности	Методист, специалист по фольклору;	12 319

	специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Ведущий"		
2.5.	Вторая квалификационная категория	Специалист по жанрам творчества	10 559
2.6.	Первая квалификационная категория	Специалист по жанрам творчества	11 439
2.7.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Ведущий"	Специалист по жанрам творчества	12 319
3	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
3.1.	Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений	11 729
3.2.	Вторая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений	12 368
3.3.	Первая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений	13 115
3.4.	Высшая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений	13 862
3.5.	Без квалификационной категории	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	11 729
3.6.	Вторая квалификационная категория	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, звукорежиссер	12 368
3.7.	Первая квалификационная категория	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, звукорежиссер	13 115

3.8	Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом (сектором), заведующий отделением (пунктом), дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, по прокату кино и видеофильмов	13 862

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа			
N п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, администратор.	7328
2	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, инженер, документовед, юрисконсульт, инженер-программист; менеджер по рекламе	9 391
2.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория: документовед, инженер, инженер-программист (программист), юрисконсульт.	10 000
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория: документовед, инженер, инженер-программист (программист), юрисконсульт.	10 348
2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	10 609

		наименование "ведущий"	
2.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	10 870
3	Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня		
3.1.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного (структурного) подразделения	13 715

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

N п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дворник	5 293
2	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6 139

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа				
N п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня			
1.1.		Киномеханик	2 разряд	5 293
			3 разряд	6 139
			4 разряд	6 633
			5 разряд	7 055
			6 разряд	7 268

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесённым к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно таблице 5 настоящего Положения.

2.3. Должности включены в таблицу 5 настоящего Положения в соответствии с:
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.03.2012 N 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма»;
- квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждённым постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.08.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.06.2014 № 357н «Об утверждении профессионального стандарта «Оператор средств массовой информации»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8.09.2014 № 626н «Об утверждении профессионального стандарта «Режиссер средств массовой информации».

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенных в ПКГ

N п/п	Наименование должностей	Внутри должностные квалификационные категории/уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам	5 уровень квалификации	10 000
		6 уровень квалификации	10 348
	Ведущий специалист в сфере закупок, ведущий специалист по закупкам, контрактный управляющий	7 уровень квалификации	10 695
2	Специалист в области охраны труда,	6 уровень	10 348

	специалист по охране труда	квалификации	
		7 уровень квалификации	10 695
3	Специалист административно-хозяйственной деятельности	5 уровень квалификации	10 000
		6 уровень квалификации	10 348
		7 уровень квалификации	10 695
4	Дизайнер	без категории	9 679
		III категория	10 119
		II категория	10 559
		I категории	11 439
5	Оператор видеозаписи, видеооператор	5 уровень квалификации	10 000
6	Режиссер средств массовой информации	должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	13 862
11	Художественный руководитель, управляющий творческим коллективом	без категории	13 862

2.4. В локальных актах Учреждения, штатном расписании Учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. В локальных актах Учреждения, штатном расписании Учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения по должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, по которым предусмотрены квалификационные категории, уровни и разряды работ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с таблицами 1 - 5 настоящего Положения.

2.6. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

- устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;
- переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

2.7. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается приказом директора по Учреждению на основании решения аттестационной комиссии Учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются

работникам Учреждения по результатам аттестации.
2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).
3.2. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.
3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.
3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Сургутского района от 24.12.2004 N 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных Учреждениях Сургутского района».
3.5. Размер компенсационных выплат, а также их перечень и условия их

предоставления устанавливаются коллективным договором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень,
предельные (минимальные) размеры и условия осуществления компенсационных выплат

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)
1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.1.	Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер устанавливается в коллективном договоре или по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы	Увеличение объёма работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации
2.2.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации
2.3.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом директора

		(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором	Учреждения. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
2.4.	За работу в ночное время	Не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы	За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере

			повышения оплаты труда за работу в ночное время»
2.5.	Доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов)	В размере 30% от (должностного оклада) оклада за фактически отработанное время за эти дни	Статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации
2.6.	Доплата за сложность и напряжённость	В размере до 50% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа директора Учреждения
2.7.	Доплата за техническое обслуживание автомобилей	В размере 40% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа директора Учреждения
2.8.	Доплата за классность	Водителю автомобиля 2 класса в размере 15% от оклада, водителю автомобиля 1 класса - 25% от оклада	Ежегодно Водителю автомобиля на основании приказа директора Учреждения
3	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Указ Президиума ВС СССР от 10.02.1960 (ред. от 29.03.1988) «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»; Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации; решение Думы Сургутского района от 24.12.2004 N 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных Учреждениях Сургутского района»
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	
4	Процентная надбавка к заработной плате в сельской местности	25% к должностному окладу (окладу)	

3.6. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

Глава 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- премиальная выплата по итогам работы за год.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Учреждения и показателям эффективности деятельности Учреждения.

4.3. Порядок установления, сроки и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в соответствии с утверждённым порядком осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система»

4.4. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику Учреждения в размере, указанном в таблице 7 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет:
- для должностей руководящего состава, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях, осуществляющих деятельность в сфере культуры, независимо от их формы собственности;
- для должностей рабочих профессий включаются периоды работы по соответствующему профилю во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику приказом директора Учреждения.

4.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу) за увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности Учреждения, за выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливается в соответствии с утверждённым порядком осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система»

Таблица 7

Перечень,
размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

N п/	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность

п				осуществления выплаты
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	До 20% от оклада (должностного оклада)	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - высокую интенсивность; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником Учреждения важных работ, установленных локальным нормативным актом Учреждения; - работу по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие Учреждения; - достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Учреждению учредителем; - результаты независимой оценки качества условий оказания услуг; - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности Учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
2	Выплата за выслугу лет	30%	при стаже работы от 15 и более	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты
		20%	при стаже работы от 10 до 15 лет	

		15%	при стаже работы от 5 до 10 лет	заработной платы
		10%	при стаже работы от 3 до 5 лет	
		5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	
3	Персональный повышающий коэффициент	не более 1 от оклада (должностного оклада)	Устанавливается работникам Учреждения за: - увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности Учреждения; - выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
4	Премиальная выплата по результатам работы за год	До 1,5 месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, функций, выполнение муниципального задания	1 раз в год. При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения

4.6. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок Учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

Таблица 8

Выплаты
за награды, почетные звания, наличие учёной степени

N п / п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата за награды, почётные звания, наличие учёной степени	20% 10%	Работники Учреждения, имеющие ученую степень: доктор наук кандидат наук	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы	Ежемесячно, со дня присвоения награждения
		10%	Работники Учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры		
		20% 10% 10%	Работники Учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) "Народный..." "Заслуженный..." "Лауреат..."		
		5%	Работники Учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере		

			культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР		

4.7. Премиальная выплата по результатам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, выплачивается один раз в финансовом году, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, с участием представительного органа работников, по согласованию с управлением культуры, туризма и спорта администрации Сургутского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.7.1. Премиальная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год. Премиальная выплата работникам по результатам работы за год, проработавшим неполный календарный год, производится в следующих случаях:

- приём на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим основаниям: по инициативе работника в случае выхода на пенсию, ухода за ребёнком, поступления в образовательное Учреждение; по инициативе работодателя в случае сокращения штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определённых сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

4.7.2. Премиальная выплата по результатам работы за год выплачивается в размере до 1,5 месячных фондов оплаты труда работника, исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

Размер премиальной выплаты по результатам работы за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания приказа работодателя, и начисляется пропорционально отработанному времени.

4.7.3. В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премиальной выплаты по итогам работы за год включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), прохождения повышения квалификации по поручению работодателя, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы.

В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной

платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный год.

4.8. Применение выплат, указанных в таблице 7 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в Учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника Учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 7 настоящего Положения.

4.10. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, за награды, почётные звания, наличие учёной степени и премиальной выплаты по итогам работы за год снижаются при наличии показателей, за которые может производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Примерный перечень
показателей, за которые может производится снижение размера стимулирующих выплат

N п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, правовых актов, решений и поручений	до 50% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50% (за каждый факт нарушения)
5	Невыполнение поручения директора	до 50% (за каждый факт)
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 50%
7	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 50%

8	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100% (за каждый факт нарушения)
9	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100% (за каждый факт нарушения)
10	Не достижение показателей эффективности деятельности, установленных Учреждению на год	до 100% (за 1 и более показатель)
11	Нарушения, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, норм гигиены и санитарии, антитеррористической безопасности, а также иные правила, установленные Работодателем в соответствии с законодательством РФ	до 100% (за каждый факт нарушения)

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых объёмов лимитов бюджетных обязательств, субсидий, предоставляемых из бюджета Сургутского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
4.12. На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета Сургутского района, образовавшиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг, функций.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.
5.2.Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности Учреждения и реализуемых полномочий, согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размер
должностного оклада директора Учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер должностного оклада, рублей
Учреждения культурно-досугового типа и информационно-методического обеспечения	
100 и более	54 000,00

5.3. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.
5.4. Компенсационные выплаты директору и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 3 настоящего Положения.

5.5. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат, назначаемых руководителю Учреждения указаны в таблице 11 настоящего положения.

Таблица 11

Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат директору Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Премирование по итогам работы за месяц	до 20% от должностного оклада директора	по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, выполнения (перевыполнения) целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада директора Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
2.	Персональный повышающий коэффициент	до 0,5 к должностному окладу директора	увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности Учреждения с учётом сложности и важности выполняемой работы	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3.	Выплата за награды, почетные звания, ученую степень	до 20% от должностного оклада директора	в порядке, установленном пунктом 29 настоящего положения	ежемесячно, со дня присвоения, награждения
4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	до 1,5 месячных фондов оплаты труда директора	устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, функций, выполнение	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

			муниципального задания	
5.	Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений	до 1 месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, мероприятия, поручения	единовременно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы

Установление стимулирующих выплат (премирование по итогам работы за месяц, год) руководителю Учреждения осуществляется с учётом выполнения (перевыполнения) целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждённых приказом начальника управления культуры администрации Сургутского района, результатов независимой оценки качества условий оказания услуг, личного вклада директора Учреждения в осуществление основных задач и функций, определённых уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование руководителей по итогам работы за месяц утверждается приказом начальника управления культуры, администрации Сургутского района по предварительному согласованию с заместителем главы Сургутского района, осуществляющим общее руководство деятельностью управления культуры, администрации Сургутского района.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения на основании распоряжения администрации Сургутского района.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю Учреждения за достижение показателей результатов деятельности Учреждения сверх установленных приказом начальника управления культуры администрации Сургутского района в отношении подведомственных Учреждений.

Размер персонального повышающего коэффициента утверждается распоряжением администрации Сургутского района по согласованию с департаментом финансов администрации Сургутского района.

Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений руководителю Учреждения устанавливается распоряжением администрации Сургутского района.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в размере до 100% в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и обязанностей в отчётном периоде, не достижения показателей эффективности Учреждения, невыполнения плана по устранению недостатков, выявленных по результатам независимой оценки условий оказания услуг;
- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
- причинения ущерба Сургутскому району, Учреждению, выявленных в отчётном периоде по результатам контрольных мероприятий управления культуры администрации Сургутского района и контрольно-надзорных органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- наличия дисциплинарного взыскания;
- несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения;
- неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, приказов начальника управления культуры администрации Сургутского района;
- несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие и иные выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 и 6 настоящего Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы соответствующего директора, его заместителей, не может превышать соотношения, утвержденного постановлением администрации Сургутского района от 13.01.2017 № 44 «Об утверждении предельного уровня соотношения заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных Учреждений и муниципальных унитарных предприятий Сургутского района и среднемесячной заработной платы работников таких Учреждений и предприятий».

5.9. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы соответствующего директора, его заместителей), Учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 15 января (итоговый контроль) года, следующего за отчётным, предоставляет в управление культуры администрации Сургутского района информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального образования Сургутский район в соответствии со статьёй 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Сургутского района от 30.12.2016 N 4601-нпа «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных Учреждений, муниципальных унитарных предприятий Сургутского района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и предоставления указанными лицами данной информации».

5.11. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

Глава 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения,

учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.
К иным выплатам относятся:
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты 50 лет и далее через каждые 10 лет;
- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная денежная выплата при выходе на пенсию;
- компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения.
6.2. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров молодым специалистам в течение месяца после вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора выплачивается единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.
6.3. Работникам Учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является локальный акт Учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата не выплачивается:
- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет 1,6 должностного оклада (оклада) с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения, включая директора.
6.4. Работникам Учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в Учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава Учреждения не более 3 раз в календарном году. Выплата к профессиональным праздникам производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения. Профессиональными праздниками для учреждения являются:

День работника культуры – 25 марта, установлен с 2007 года;

День Российского кино – 27 августа, установлен с 1917 года.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события, на основании распоряжения администрации Сургутского района.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на дату профессионального праздника. Выплата не производится в случаях, когда работник:

- находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5. Единовременные выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты 50 лет и далее через каждые 10 лет, выплачиваются работникам Учреждения по основному месту работы. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере **МРОТ (минимальный размер оплаты труда)**. Выплата осуществляется путём безналичного перечисления на банковский счёт за вычетом страховых взносов и налоговых отчислений.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, может быть произведена в течение календарного года, являющегося для работника юбилейным.

6.7. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника Учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника Учреждения выплачивается в размере 10 тысяч рублей.

6.8. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, выплачивается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности.

6.9. Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится директорам, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее 15 лет в Учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере культуры, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в размере 5 должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.10. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника Учреждения производится в размере 70% стоимости путёвки, но не более 25 тысяч рублей, один раз в три года в пределах Российской Федерации.

Оплата путевки для санаторно-курортного лечения производится работникам по основному месту работы.

Приобретение путёвки осуществляется работником Учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращению, при предоставлении документов согласно перечню:

-заявление об оплате 70% стоимости путёвки;

-справка медицинского учреждения;

-кассовый чек об оплате стоимости путёвки (квитанция по приходно-кассовому ордеру);

-обратный талон к путёвке (отрывной талон);

-лицензия с приложением санатория;
-приказ о возмещении стоимости путёвки.
6.11. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом утверждённых лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания, на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
6.12. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников осуществляется в соответствии со статьёй 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчёта на 12 месяцев в муниципальном Учреждении, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, субсидий, предоставляемых из бюджета Сургутского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7.2. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).
7.3. Директор Учреждения несёт ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

Глава 8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы соответствующего директора, его заместителей), установленного пунктом 43 настоящего Положения трудовой договор с руководителем Учреждения может быть прекращён.
8.2. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.