|  |
| --- |
| Приложение к постановлению  администрации сельского  поселения Аган  от 13.01.2020 г. № 01 |

**Положение**

**об оплате и стимулировании труда работников**

**муниципального казённого учреждения**

**«Культурно-спортивный центр сельского поселения Аган»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа − Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа − Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа − Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа − Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры поселения (далее − учреждение, работники), 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 руководителя учреждения,

- другие вопросы оплаты труда;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

- дополнительные гарантии и компенсации руководителей, специалистов и рабочих;

- заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы - 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.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4. Заработная плата работников (без учета 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.

5. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе Югре.

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.

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 разделом VIII настоящего Положения.

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

**II. Основные условия оплаты труда**

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 570 от 31 августа 2007 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 121н от 14 марта 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 3 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения.

**Таблица 1**

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии**  **ведущего звена»** | | |
| должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | квалификационные уровни (квалификационные категории) | Размеры минимальных должностных окладов |
| Методист клубного учреждения | без квалификационной категории | 9 974 |
| вторая квалификационная категория | 10 472 |
| первая квалификационная категория | 10 972 |
| ведущий методист | 11 470 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| должности работников культуры, искусства и кинематографии  руководящего состава | квалификационные уровни  (квалификационные категории) | размеры  минимальных должностных  окладов |
| Балетмейстер;  хормейстер;  звукорежиссер; | вторая квалификационная  категория | 13197 |
| первая квалификационная категория | 13 825 |

**Таблица 2**

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| **квалификационные уровни (квалификационные**  **категории)** | **Общеотраслевые должности служащих первого уровня** | **размеры**  **минимальных**  **должностных окладов** |
| Первый квалификационный уровень | инспектор по кадрам | 6 523 |
| Второй квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 6 644 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| **квалификационные уровни**  **(квалификационные**  **категории)** | **Общеотраслевые должности служащих третьего уровня** | **Размеры**  **минимальных**  **должностных окладов** |
| Первый квалификационный уровень | бухгалтер, документовед, инженер, программист, специалист по кадрам, экономист | 8 517 |
| Второй квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | 9 068 |
| Третий квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 9 384 |
| Пятый квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 9 857 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | | |
| **квалификационные уровни (квалификационные**  **категории)** | **Общеотраслевые должности служащих первого уровня** | **размеры**  **минимальных**  **должностных окладов** |
| Третий квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12 437  имеют возможность через каждые шесть отработанных месяцев получать увеличенную надбавку. Её максимальный размер 50%.  Эта льгота распространяется на тех работников, которые прожили на Севере не меньше, чем 1 год |

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.3. 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 лицом на условиях, определённым трудовым договором.

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

**Таблица 3**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | | | |
| **Квалификационные уровни (квалификационные категории)** | **Наименование должностей** | **Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих** | **Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)** |
| **"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"** | | | |
|  | костюмер 2 - 6 разрядов ЕТКС; киномеханик 2 - 6 разрядов ЕТКС машинист сцены 3 - 5 разрядов ЕТКС; | 1 разряд | 4 471 |
|  | 2 разряд | 4 544 |
|  | 3 разряд | 4 760 |
|  | 4 разряд | 4 988 |
|  | 5 разряд | 5 407 |
|  | 6 разряд | 5 622 |
|  | 7 разряд | 5 849 |
|  | 8 разряд | 6 496 |

**Таблица 4**

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | | | | | | |
| **№ п/п** | **Квалификационные уровни (квалификационные категории)** | **Наименование должностей** | **Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих** | | **Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)** | |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | | ***5*** | |
| 1. | **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | контролёр-кассир | 1 разряд | | 4 471 | |
| 1.2. | контролёр-кассир | 2 разряд | | 4 544 | |
| 1.3. | контролёр-кассир | 3 разряд | | 4 760 | |
| 2. | **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | | | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | контролёр-кассир | | 4 разряд | | 4 988 |

**Таблица 5**

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям**

**работников, не включенным в ПКГ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  |
| **№п/п** | **Наименование должностей** | | | **Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации** | **Размер оклада (должностного оклада) (рублей)** |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 |
| 1. | Главный режиссер, художественный руководитель, управляющий творческим коллективом, главный хранитель музейных предметов | | | Без категории | 15 711 |

2.5. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать 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.

2.6. При определении окладов (должностных окладов) не допускается: устанавливать по должностям, входящих 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.

**III. 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 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) в соответствии со [статьями 315](http://docs.cntd.ru/document/901807664)−[317 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [Законом Ханты-Мансийского автономного округа − Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты - Мансийском автономном округе − Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа − Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа − Югры»](http://docs.cntd.ru/document/429093458).

3.2. 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](http://docs.cntd.ru/document/901807664) - [154 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

3.3. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения и в соответствии с Таблицей 6 настоящего Положения.

**Таблица 6**

**Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  | |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | |
| 1. | 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) | | | | |
| 1.1. | 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 и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. [Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |
| 1.2. | Оплата сверхурочной работы | | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере | | Работа за пределами рабочего времени. [Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 1.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (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. | | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни). В соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). 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 |
| 1.4. | За работу в ночное время | | Не менее 20% | | 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](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |
| 2. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | | | |
| 2.1. | Районный коэффициент к заработной плате | | 1,7 | | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. [Статьи 315](http://docs.cntd.ru/document/901807664) - [317 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа − Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа − Югры»](http://docs.cntd.ru/document/429093458) |
| 2.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | | до 50% к месячному заработку | | Жители районов, приравненных к Крайнему Северу, имеют возможность за каждый проработанный год, начиная со второго года работы получать увеличенную надбавку 10% к окладу каждый последующий год.  Её максимальный размер —50%.  Молодым специалистам, проживающие на территории, приравненных к Крайнему Северу, имеют возможность через каждые шесть отработанных месяцев получать увеличенную на 10% надбавку. Её максимальный размер —50%.  Эта льгота распространяется только на тех работников, которые прожили на Севере не меньше, чем 1 год. |

3.4. 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.   
 3.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**IV. 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 качество выполненных работ;

- выплата за выслугу лет;

- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника в соответствии с Таблицей 7.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения (Таблица 8).Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с Таблицей 9 настоящего Положения.

4.5. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в Таблице 10 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для: должностей специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности; должностей рабочих профессий включаются периоды работы 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 или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

4.6. Премиальная выплата по результатам работы за квартал, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии в пределах, указанных в Таблице 11.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание услуг, выполнение задания, исполнения Плана мероприятий.

4.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

4.8. 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, установленных в Таблицах 7 и 8.

4.9. Стимулирующие выплаты, выплаты по итогам работы за квартал, год, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с Таблицей 12 настоящего Положения.

**Таблица 7**

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления  выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 50 % от оклада ( должностного оклада) или ставки заработной платы согласно штатному расписанию | Устанавливается за:  Участие в выполнении работ, мероприятий;  Интенсивность и напряжённость работы;  Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  Особый режим работы (связанный с базаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы творчества; с применением в работе современных форм и методов организации труда;  Выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором, а также в соответствии с условиями , установленными локальным нормативным актом | Ежемесячно |
| **Таблица 8**  **Выплата за качество выполняемых работ** | | | | |
| №  п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления  выплаты |
| 1. | Выплата за качество выполняемых работ | До 100% от оклада ( должностного оклада) или ставки заработной платы согласно штатному расписанию | Устанавливается за:  успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  высокое качество работы;  персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно |

**Таблица 9**

**Перечень и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работников учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Примерные критерии эффективности деятельности | Максимальный размер стимулирующей надбавки за качество выполняемой работы  (в % к должностному окладу) |
| **МЕТОДИСТ** | | |
| 1 | Разработка положений, методических рекомендаций. | 5% |
| 2 | Внедрение инноваций, введение новых форм и методов работы. | 5% |
| 3 | Разработка и постановка клубных мероприятий, превышающих плановое годовое задание. | 5% |
| 4 | Внедрение авторских разработок (проектов), повышающих эффективность и результативность работы. | 10% |
| 5 | Получение грантов:  - международных,  - всероссийских,  - региональных,  - районных. | 50 %  40 %  30 %  20% |
| 6 | Участие в семинарах и конференциях:  - районных;  - окружных;  - всероссийских. | 5%  10%  20% |
| 7 | Участие в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках:  - районных;  - окружных;  -всероссийских  лауреаты, дипломанты I, II, III степеней:  -районных,  -региональных;  - всероссийских. | 5%  10%  15%  10%  15%  20% |
| 8 | Участие в дистанционных конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках:  - районных;  - окружных;  -всероссийских  лауреаты, дипломанты I, II, III степеней:  -районных,  -региональных;  - всероссийских. | 5%  10%  15%  10%  15%  20% |
| 9 | Качество проведенных мероприятий и конкурсов с личным участием работника. | 5% |
| 10 | Руководство клубным формированием (более 2-х). | 10% |
| 11 | Количество и активность участников клубного формирования. | 5% |
| 12 | Качество постановки мероприятий. | 5% |
| 13 | Количество людей, привлекаемых к участию в мероприятиях. | 5% |
| 14 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | 10% |
| 15 | Наличие творческой инициативы. | 5% |
| 16 | Работа над самообразованием, повышение квалификации. | 5% |
| 17 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок. | 5% |
| 18 | Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе. | 10 % |
| 19 | Участие в оказании платных услуг населению. | 5% |
| 20 | Участие в проектной деятельности. | 5% |
| 21 | Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях | 5% |
| 22 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок. | 10% |
| 23 | Оформление кабинета. | 3% |
| 24 | Введение документации. | 5% |
| 25 | Отсутствие жалоб со стороны пользователей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства. | 5% |
| 26 | Количество и качество культурно - досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 30 % от общего количества мероприятий). | 5% |
| 27 | Своевременное составление планов и представление отчетов об итогах деятельности учреждения. | 5% |
| 28 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом. | 10% |
| 29 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности ( изготовление декораций, пошив костюмов и т.д) | 10% |
| 30 | Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив». | 10% |
| 31 | Информации в СМИ (за каждую публикацию) | 2% |
| **КАССИР-КОНТРОЛЕР** | | |
| 1 | Положительный рост показателей по платным услугам, отраженный в отчете за истекший период по сравнению с предыдущим периодом. | 15% |
| 2 | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности. | 10% |
| 3 | Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей. | 5% |
| 4 | Ведение работы направленной на повышение авторитета и имиджа среди населения. | 10% |
| 5 | Участие в оказании платных услуг населению. | 10% |
| 6 | Участие в культурно-массовых мероприятиях. | 10% |
| 7 | Выполнение работы по поручению руководителя, не входящей в должностные обязанности. | 10% |
| 8 | Отсутствие претензий, жалоб со стороны посетителей мероприятий к качеству выполняемой работы и соблюдения принципов этики. | 10% |
| 9 | Ведение документации. | 5% |
| 10 | Подготовка костюмов к мероприятиям. | 15% |
| **КИНОМЕХАНИК** | | |
| 1 | Количество киносеансов, с использованием фильмов окружного кинофонда. | 5% |
| 2 | Количество публичных показов, кинопремьер. | 5% |
| 3 | Количество зрителей на публичных платных киносеансах (детский сеанс – 20 человек, взрослый сеанс – 12 человек). | 10% |
| 4 | Работа над самообразованием. Повышение квалификации. | 5% |
| 5 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности ( изготовление декораций, пошив костюмов и т.д) . | 10% |
| 6 | Участие в культурно-массовых мероприятиях в качестве исполнителя ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе. | 10% |
| 7 | Руководство клубным формированием. | 5% |
| 8 | Участие в проектной деятельности. | 5% |
| 9 | Получение грантов:  - международных,  - всероссийских,  - региональных,  - районных | 50%  40%  30%  20% |
| 10 | Отсутствие претензий, жалоб со стороны посетителей мероприятий к качеству выполняемой работы и соблюдения принципов этики | 10% |
| 11 | Оперативность, творческая инициатива и активность в методическом сопровождении киномероприятий. | 10% |
| 12 | Ведение документации. | 5% |
| 13 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий. | 5% |
| 14 | Качественна подготовка технического обеспечения для проведения мероприятий. | 10% |
| **ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ** | | |
| 1 | Разработка положений, методических рекомендаций | 10% |
| 2 | Получение грантов:  - международных,  - всероссийских,  - региональных,  - районных | 50%  40%  30%  20% |
| 3 | Участие в проектной деятельности (1 единица и более). | 5% (за каждую программу) |
| 4 | Повышение квалификации. | 10% |
| 5 | Наличие постоянно действующих клубных формирований самодеятельного народного творчества (не менее 7). | 5% |
| 6 | Разнообразие жанров (не менее 4) | 5% |
| 7 | Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» (1 и более) | 5% (за каждый коллектив) |
| 8 | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (1 и более):  - районных,  - региональных,  - всероссийских.  лауреаты, дипломанты I, II, III степеней (1 и более):  -районных,  -региональных;  - всероссийских | 5%  10%  15%  10%  15%  20% |
| 9 | Участие в дистанционных конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках:  - районных;  - окружных;  -всероссийских  лауреаты, дипломанты I, II, III степеней:  -районных,  -региональных;  - всероссийских. | 5%  10%  15%  10%  15%  20% |
| 10 | Участие в оказании платных услуг населению | 5% |
| 11 | Руководство клубным формированием (более 2-х) | 5 % |
| 12 | Количество и активность участников клубного формирования. | 5% |
| 14 | Количество людей, привлекаемых к участию в мероприятиях ( более 10 чел) | 5% |
| 15 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | 10% |
| 16 | Сольные концертные выступления коллективов | 5% |
| 17 | Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя, в самодеятельном художественном коллективе | 10% |
| 18 | Наполняемость информацией сайта | 2% |
| 19 | Наличие творческой инициативы в проектной деятельности | 5% |
| 20 | Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | 10% |
| 21 | Оформление кабинета. | 3% |
| 22 | Ведение документации. | 5% |
| 23 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок. | 10% |
| 24 | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности (месячный, квартальный, годовой), предоставление качественной оперативной информации. | 5% |
| 25 | Количество и качество культурно - досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 30 % от общего количества мероприятий). | 5% |
| 26 | Информации в СМИ (за каждую публикацию). | 2% |
| 27 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом. | 10 % |
| 28 | Внедрение авторских разработок (проектов), повышающих эффективность и результативность работы. | 10 % |
| 29 | Участие в издательской деятельности МКУ «КСЦ с.п. Аган». | 5% |
| 30 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр. | 5% |
| 31 | Участие в семинарах и конференциях:  - районных;  - окружных;  - всероссийских. | 5%  10%  20% |

**Таблица 10**

**Выплата за выслугу лет работникам учреждения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | |  | |  |  | |
| **№п/п** | | **в % к должностному окладу** | | | | **Условия выплаты** | **периодичность** | |
| 1 | | 30% | | | | при стаже работы свыше 15 лет | ежемесячно | |
| 2 | | 20% | | | | при стаже работы от 10 до 15 лет | ежемесячно | |
| 3 | | 15% | | | | при стаже работы от 5 до 10 лет | ежемесячно | |
| 4 | | 10% | | | | при стаже работы от 3 до 5 лет | ежемесячно | |
| 5 | | 5% | | | | при стаже работы от 1 года до 3 лет | ежемесячно | |
| **Таблица 11**  **Выплаты по итогам работы за квартал, год** | | | | | | | | |
| **Наименование выплаты** | | | **Размер выплаты** | | **Условия осуществления выплаты** | | | **Периодичность выплаты** |
| Премиальная выплата за квартал | | | До 1 месячного фонда оплаты труда работника согласно штатного расписания | | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание государственных, муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | | | Ежеквартальное, в течении следующего квартала, по результатам которого проводится премирование |
| Премиальная выплата за год | | | До 2 месячных фондов оплаты труда работника согласно штатного расписания | | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание государственных, муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | | | Выплачивается за счет фонда оплаты труда в конце года из экономии, сложившейся на конец года, но не позднее первого квартала следующего за отчетным годом за фактически отработанное время в календарном году. |

**Таблица 12**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | |  | |
| № п/п | **Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат** | | **Процент снижения за каждый случай упущения** | |
| 1 | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | | до 10%  (за каждый факт нарушения) | |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | | до 10%  (за каждый факт нарушения) | |
| 3 | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | | до 10% | |
| 4 | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | | до 20%  (за каждый факт нарушения) | |
| 5 | Невыполнение поручения руководителя | | до 10%  (за каждый факт) | |
| 6 | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | | до 10% | |
| 7 | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | | до 10%  (за каждый факт нарушения) | |
| 8 | Несоблюдение трудовой дисциплины | | до 10%  (за каждый факт нарушения) | |
| 9. | Отсутствие контроля за работой подчинённых служб, работников | | до 10% | |

4.10. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.  
 4.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются за счёт средств бюджета поселения, в пределах фонда оплаты труда

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно Таблице 13 к настоящему Положению.

**Таблица 13**

**Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | |  |
| **Учреждения по видам деятельности** | | |
| **Диапазон штатных единиц** | **Размер оклада (должностного оклада), рублей** | |
| Учреждения культурно - досугового типа | | |
| менее 40 | 26988 | |
| 40 – 79 | 37783 | |

5.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование по итогам работы – месяц, квартал, год;

-единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Размеры назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации сельского поселения Аган. Ежемесячное премирование руководителей в текущем году устанавливается правовым актом Администрации сельского поселения Аган исходя из оценки деятельности учреждения за предыдущий год и не может превышать 30 %.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях: неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий сельского поселения Аган и других контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года; несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Выплаты руководителю учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в соответствии с пунктами 4.6, 4.9, 5.4,5.8 настоящего Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, устанавливаются в соответствии с пунктом 6.5. настоящего Положения.

5.8. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю принимается комиссией, созданной Учредителем (администрация поселения) на постоянно действующей основе.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) не может превышать соотношений, представленных в Таблице 14 настоящего Положения.

**Таблица 14**

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | |  | |
| № п/п | | Наименование учреждения | | Для руководителя | |
| 1 | | 2 | | 3 | |
| 1.1. | | МКУ «Культурно-спортивный центр сельского поселения Аган» | | 1:5 | |

5.10. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), ежегодно, в срок до 1 марта руководителю учреждения представлять информацию о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров в администрацию сельского поселения Аган для размещения на официальном веб-сайте администрации сельского поселения Аган.

5.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»](http://docs.cntd.ru/document/499014409).

**VI. 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, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

-единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение 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.

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 производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя 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 один месячный фонд оплаты труда 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 руководителя.

6.4. Специалистам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности в размере 0,25, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя.

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утверждённых коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Таблицей 15.

**Таблицей 15**

**Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категория работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность |
| 1. | Персональный повышающий коэффициент | Не более 3% | Работники учреждения | устанавливается к окладу (должностному окладу) с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.  Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учётом решения соответствующей комиссии персонально в отношении конкретного работника. | ежемесячно |

6.7. Применение выплат, указанных в Таблице 15 настоящего Положения не образует новый оклад (должностной оклад).

6.8. 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 16 настоящего Положения.

**Таблица 16**

**Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| N№ п/п | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** | **Категории работников** | **Условия осуществления выплаты** | **Периодичность осуществления выплаты** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | работники учреждения, имеющие ученую степень: | 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. 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. | ежемесячно |
|  |  | 20% | доктор наук |  |  |
|  |  | 10% | кандидат наук |  |  |
|  |  | 10% | работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |  |  |
|  |  |  | работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа − Югры (по профилю деятельности) |  |  |
|  |  | 20% | «Народный...» |  |  |
|  |  | 10% | «Заслуженный...» |  |  |
|  |  | 10% | «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 |  |  |

6.9. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных [Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»](http://docs.cntd.ru/document/902345103), осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Департаментом культуры Ханты-Мансийского автономного округа − Югры целевых показателей на соответствующий год.

**VII. Дополнительные гарантии и компенсации руководителей, специалистов и рабочих муниципального казенного учреждения «Культурно-спортивный центр сельского поселения Аган»**

7.1. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда:

7.2. Единовременного поощрения в связи с достижением возраста 50, 55, лет работникам в размере месячного фонда оплаты труда, проработавшим в муниципальных учреждениях района или сельского поселения не менее 15 лет

7.3. Материальной помощи в связи со смертью близких родственников (мужа (жены), отца, матери, детей, родителей супруга (ги) в размере 10000 рублей по заявлению работника с приложением соответствующих документов (Решение Совета депутатов с. п. Аган № 01 от 09.01.2019 г.).

7.4. Оплата проезда в пределах границ Российской Федерации на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер (Решение Совета депутатов с. п. Аган № 01 от 09.01.2019 г.).

7.5. Дополнительный отпуск:

за выслугу лет из расчета один календарный день за полный год работы, но не более 10 календарных дней;

за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

7.6. Сокращенная 36-часовая рабочая неделя для женщин с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из запланированного объема финансирования в бюджете поселения. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется из местного бюджета в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных решением Совета депутатов о бюджете поселения.

8.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами II−VI настоящего Положения.

8.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

**IX. Заключительные положения**

9.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), установленного пунктом 5.8 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

9.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.