

**АДМИНИСТРАЦИЯ
БАЛЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «11» августа 2026 года

№1272

г. Балей

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края

Основываясь на Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденном приказом Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024 года №114, руководствуясь статьей 32 Устава Балейского муниципального округа Забайкальского края, администрация Балейского муниципального округа Забайкальского края **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 25 декабря 2024 года № 923 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа в новой редакции».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

4. Настоящее постановление опубликовать в сетевом издании «Балейское обозрение» (<https://бал-ейская-новь.рф>).

Глава Балейского
муниципального округа
Забайкальского края



Е.В. Ушаков

исп. О.В. Зеленовская

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от « 11 » августа 2026 г. № 1272

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и
учреждений дополнительного образования в сфере культуры,
координация и регулирование деятельности которых возложены на
Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа
Забайкальского края

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования в сфере культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края, разработано на основании следующих нормативных правовых актов:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- приказа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 15 апреля 2026 г. № 389 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по вопросам ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

- Закона Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях» (далее - Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К);

- Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К);

- Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К «Об обеспечении роста Заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К);

- Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К);

- Закон Забайкальского края от 24 декабря 2024 г. № 2446-33К «О бюджете Забайкальского края на 2025 год и плановый период 2026 и 2027 годов»;

- Закон Забайкальского края от 24 декабря 2025 г. N 2613-33К "О бюджете Забайкальского края на 2026 год и плановый период 2027 и 2028 годов";

- Закон Забайкальского края от 27 мая 2026 г. № 2661-33К «Об обеспечении повышения заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края в 2026 году»;

- постановления Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368);

- постановления Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488).

2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений и учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Бaleyского муниципального округа Забайкальского края (далее – Бaleyского округа).

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, содержащими нормы трудового права.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

5. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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, определенных трудовым договором.

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

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

Численный состав работников муниципального учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей, установленных учредителем.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

11. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются и изменяются с учетом:

- единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации, Забайкальского края или органами местного самоуправления требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства

Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- настоящего Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

12. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

13. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

14. 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, определенных трудовым договором, в соответствии с нормами трудового права.

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

16. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры муниципального учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в коллективном договоре и положении об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения с согласованием с первичной профсоюзной организацией.

17. Заработная плата работников муниципального учреждения, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

18. В составе заработной платы работников муниципальных учреждений, размер которой не превышает размер минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не учитываются.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

19. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения к занимаемым ими должностям к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства,
работников дополнительного профессионального образования,
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных
должностей,

а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям, согласно рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов) работников Учреждений (приложение № 1, приложение № 2 к Положению).

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

20. Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения увеличивается в следующих случаях:

а) в учреждениях дополнительного образования детей:

педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - на коэффициент 1,10;

педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - на коэффициент 1,15.

21. В оклад (должностной оклад) педагогических работников учреждений дополнительного образования детей включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 137 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

22. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей, заместителей и специалистов муниципальных учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

Данная доплата образует новый оклад.

23. По должностям служащих, размеры должностных окладов по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения профсоюза работников культуры в зависимости от сложности труда данных работников.

24. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

25. Размер должностного оклада заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливается на 15-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

26. Учреждения вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждений на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств, поступающих

от приносящей доход деятельности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в повышенном размере с учетом объема и специфики работы.

27. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутридолжностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

IV. Порядок и условия установления выплат Компенсационного характера

29. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

30. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

31. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4 процента от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

32. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

33. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

34. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (далее - процентная надбавка), в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК.

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

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

36. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

водителям за классность;

молодым специалистам;

молодым специалистам категорий работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761 и от 28 декабря 2012 года № 1688 (далее – Указные);

за наставничество;

работникам Указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);

работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края;

за специфику;

за интенсивность;

высокие результаты работы.

37. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества полных лет, проработанных в учреждениях культуры, образования (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 лет без ограничения срока действия – 30 процентов.

38. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова

«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;.

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

39. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс – 10 процентов;

1 класс – 25 процентов.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

40. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения с краевыми учреждениями трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего подпункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с краевым учреждением трудового договора, в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

41. Надбавка молодым специалистам Указных категорий работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией,

в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, дополнительно устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту Указной категории устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста Указной категории в период действия надбавки после заключения с краевым учреждением трудового договора, в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

Надбавка молодому специалисту Указной категории начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

42. Надбавка за наставничество устанавливается в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ за выполнение работником учреждения на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), в целях повышения качества подготовки молодых специалистов и передачи опыта работникам учреждения.

Наставничество определяется как выполнение работником по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и, или рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Надбавка за наставничество устанавливается наставникам, назначенным приказом руководителя учреждения, на период закрепления за ними наставляемых.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размер стимулирующей выплаты за наставничество устанавливается в процентах от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок от 1 до 6 месяцев – в размере 30 процентов за одного наставляемого;

За наставляемых в количестве двух и более работников одновременно – в размере 20 процентов за каждого, но не более 50 процентов.

Выплата осуществляется ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны соответствовать размерам и условиям осуществления выплат за наставничество, установленным настоящим Положением.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня».

43. Надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденным приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

44. Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 и перечня малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденного Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

45. Надбавка за специфику устанавливается в следующих случаях:

а).иным работникам муниципальных учреждений – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются, с учетом разъездного характера работы, ее режима и напряженности.

46. Надбавка за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника (приложение № 3).

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда (систему стимулирования), либо коллективным договором.

Стимулирующая выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника (приложение №3).

47. Решение о введении и условиях осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты Учреждением принимается самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

48. При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

49. Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

50. Фонд оплаты труда работников муниципальных Учреждений формируется ежегодно, устанавливается на календарный год.

51. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности, утвержденного органом местного самоуправления Забайкальского края, курирующим сферу культуры.

52. При формировании расходов Учреждения размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников Учреждения, размеров должностных окладов, тарифных ставок, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

При формировании расходов казенных учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров рекомендуемых окладов (должностных окладов) работников, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

53. Размер фонда оплаты труда определенный исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем Учреждения.

54. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

55. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, размер стимулирующих выплат для руководителей учреждений определяются в соответствии с нормативно-правовыми актами органов Балецкого муниципального округа Забайкальского края.

56. Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (приложение № 4 к Положению).

VIII. Порядок и условия премирования работников

57. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

58. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

59. В целях обеспечения системы премирования, принятой учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10 процентов фонда оплаты труда.

60. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

61. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения.

62. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

63. Премия может быть выплачена работникам единовременно.

64. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем Учреждения.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

65. Единовременная премия может выплачиваться при:

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

66. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

67. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

68. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (часть 3 статья 135 ТК РФ).

IX. Другие вопросы оплаты труда

69. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

70. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

71. Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению, утвержденному
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от «11» августа 2026 г. № 1272

**Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
работников учреждений культуры и педагогических работников
дополнительного образования детей в сфере культуры Балейского
муниципального округа**

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
профессий рабочих**

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
работников учреждения**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист, аккомпаниатор-концертмейстер	13 328

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист)	17 263

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	руководитель кружка; аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель музыкальной части дискотеки	14 359

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	художник-декоратор; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; лектор (экскурсовод), аккомпаниатор-концертмейстер	15 449

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) с 01.10.2024, руб.
	Балетмейстер, художественный руководитель; заведующий отделом, филиалом (сектором) библиотеки; главный хранитель фондов; заведующий отделом, филиалом (сектором) дома (дворца) культуры, хормейстер	19 799

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	костюмер	13 996

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
2 квалификационный уровень	специалист по охране труда	19 441

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
4 квалификационный уровень	преподаватель	16 557

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания	10 846

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)

1 квалифика ционный уровень	Водитель автомобиля (4 квалификационного разряда по ЕТКС)	12 160
--------------------------------------	---	--------

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалифика ционный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки зарботной платы (руб.)
1 квалифика ционныйур овень	Архивариус, секретарь, секретарь-машинистка	12 670

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалифика ционный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки зарботной платы (руб.)
1 квалифика ционный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	13 328

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению, утвержденному
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от «11» августа 2026 г. №1272

**Размеры должностных окладов директоров муниципальных
учреждений культуры и учреждений дополнительного
образования детей в сфере культуры Балейского
муниципального округа Забайкальского края**

№ п/п	Штатная численность, в единицах	Группы по оплате руда	Должностной оклад руководителя учреждения	
			Категория учреждения	Размер должностного оклада с 1.06.2026 (руб.)
1	2	3	4	5
1	До 36	III	Культурно-досуговые учреждения	25 460
			Библиотеки	25 460
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	25 460
2	От 37 до 75	II	Культурно-досуговые учреждения	29 950
			Библиотеки	29 950
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	29 950

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению, утвержденному
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от «11» августа 2026 г. № 1272

**Критерии оценки интенсивности, высоких результатов работы
муниципальных учреждений сферы культуры
Балейского муниципального округа Забайкальского края**

№пп	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности	Расчет
1	2	3	4	5	6	7
1.МУ ДО «Детская школа искусств»						
1	Сохранность контингента обучающихся ДШИ	Выполнение показателя в объеме от 91% до 100% Выполнение показателя в объеме от 81% до	20 10	Численность обучающихся в ДШИ	Учебный год	Отношение фактической численности обучающихся на конец учебного года к фактической численности

		90%				обучающихся на начало учебного года умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме менее 80%	0			
2	Участие обучающихся в краевых, региональных мероприятиях, конкурсах	Участвовали	10	Ежемесячная отчетность в министерство культуры Забайкальского края	Квартальная, годовая	Участие обучающихся ДШИ в краевых, региональных мероприятиях, конкурсах
		Не участвовали	0			
3	Успеваемость обучающихся (хорошо и отлично)	Не менее 50% качества	70	Квартальная отчетность	Квартальная, годовая	Мониторинг успеваемости
		Менее 50%	40			

2.МУК «Балейский культурно-досуговый центр»

Работники филиалов СДК и СК

1	Число посещений мероприятий организаций культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического числа посещений мероприятий организаций культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю умноженному на 100%
		Выполнение показателя в объеме до 100%	5			

2	Уровень удовлетворенности граждан работой филиалов муниципального учреждения культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического уровня удовлетворенности граждан работой филиала муниципального учреждения культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю (на 2025г), умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
3	Доля привлеченных средств филиала к общему объему привлеченных средств муниципального учреждения	Выполнение плана в объеме 25% и выше	20	Фактический объем привлеченных средств	Квартальная, годовая	Отношение объема привлеченных средств филиала к общему объему средств муниципального учреждения, умноженное на 100
		Выполнение плана в объеме от 11% до 24%	10			
		Выполнение плана в объеме от 1% до 10%	5			
		Выполнение плана в объеме 0%	0			
4	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Выполнение показателя в объеме 105% и выше	10	Мониторинг количества проданных билетов учреждением культуры, отчеты организаций	Месячная	Количество проданных билетов учреждением культуры по программе «Пушкинская карта» за отчетный квартал к количеству проданных билетов по программе
		Выполнение показателя в объеме от 100% до 104%	5			

		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0	культуры		«Пушкинская карта» в предыдущем квартале, умноженное на 100
5	Организация востребованных мероприятий по программе «Пушкинская карта» не менее 5 в месяц	Выполнение плана в объеме 100% и выше	10	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайтов организации культуры	Месячная	Количество востребованных мероприятий (мероприятие является востребованным при условии продажи 10 и более билетов за 3 месяца реализации подряд)
		Выполнение показателя в объеме от 81% до 99%	5			
		Выполнение показателя в объеме от 51% до 80%	2			
		Выполнение показателя в объеме менее 50%	0			
6	Участие в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах, фестивалях	Участвовали	10	Квартальная отчетность	Квартальная, годовая	Участие участников художественной самодеятельности, клубных формирований и любительских объединений в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах, фестивалях
		Не участвовали	0			
7	Участие в грантовой деятельности	Участие в конкурсах на получение гранта с положительным результатом	10	Мониторинг участия в грантовой деятельности	Квартальная, годовая	Фактический результат участия в грантовой деятельности

		Участие в конкурсах на получение гранта без результата	3			
		Не участие в конкурсах	0			
8	Творческая активность, организация и проведение социально-значимых мероприятий сверх утвержденных плановых мероприятий	Участие в проведении мероприятий	до 20	Ежемесячный отчет	Квартальная, годовая	Количество проведенных сверх утвержденных плановых социально-значимых мероприятий
		Участие в организации, сопровождении мероприятия	до 10			
Специалисты методических отделов, руководитель и заместитель руководителя учреждения						
1	Число посещений мероприятий организаций культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического числа посещений мероприятий организаций культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю умноженному на 100%
		Выполнение показателя в объеме до 100%	5			
2	Уровень удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического уровня удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому
		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			

						показателю (на 2025 год-70,9), умноженное на 100
3	Обеспечение нормативного показателя численности работников муниципальных учреждений культуры из расчета нагрузки чел/ед. (для руководителя и заместителя руководителя)	Выполнение показателя в объеме 200% и выше	40	Мониторинг численности работников учреждений культуры	Квартальная, годовая	Отношение фактически обслуживаемого населения к численности работников муниципальных учреждений культуры деленное на среднюю нагрузку (240 чел/ед.) умноженное на 100
4	Доля привлеченных средств к общему бюджетного финансирования	Выполнение плана в объеме 105% и выше	20	Справка о перечислении поступлений в бюджет Балецкого муниципального округа (выписка из электронного бюджета)	Квартальная, годовая	Отношение объема привлеченных средств муниципальной организации к объему средств бюджетного финансирования, умноженное на 100
		Выполнение плана в объеме от 103% до 104%	10			
		Выполнение плана в объеме от 100% до 102%	5			
		Выполнение плана в объеме менее 100%	0			
5	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Выполнение показателя в объеме 105% и выше	10	Мониторинг количества проданных билетов учреждений культуры, отчеты	Месячная	Количество проданных билетов учреждением культуры по программе «Пушкинская карта» за отчетный квартал к количеству проданных
		Выполнение показателя в объеме от 100% до	5			

		104%		организаций культуры		билетов по программе «Пушкинская карта» в предыдущем квартале, умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
6	Организация востребованных мероприятий по программе «Пушкинская карта» не менее 5 в месяц	Выполнение плана в объеме 100% и выше	10	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайтов организации культуры	Месячная	Количество востребованных мероприятий (мероприятие является востребованным при условии продажи 10 и более билетов за 3 месяца реализации подряд)
		Выполнение показателя в объеме от 81% до 99%	5			
		Выполнение показателя в объеме от 51% до 80%	2			
		Выполнение показателя в объеме менее 50%	0			
7	Участие в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах, фестивалях	Участвовали	10	Квартальная отчетность	Квартальная, годовая	Участие участников художественной самодеятельности, клубных формирований и любительских объединений в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах, фестивалях
8	Организация системного образования и повышение квалификации (методические советы, школы, курсы,	Организовывались	10	Ежеквартальная отчетность	Квартальная, годовая	Организация специалистами методической службы учреждения

1	Выполнение показателя «Дорожная карта» посещения библиотек	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического числа посещений библиотек (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю умноженному на 100%
		Выполнение показателя в объеме до 100%	5			
2	Уровень удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического уровня удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю (на 2025 год-70,9), умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
3	Обеспечение нормативного показателя численности работников муниципальных учреждений культуры из расчета нагрузки чел/ед. (для руководителя и заместителя руководителя)	Выполнение показателя в объеме 200% и выше	40	Мониторинг численности работников учреждений культуры	Квартальная, годовая	Отношение фактически обслуживаемого населения к численности работников муниципальных учреждений культуры деленное на среднюю нагрузку (240 чел/ед.) умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме от 150% до 199%	30			
		Выполнение показателя в объеме от 125% до 149%	10			
4	Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного	Выполнение плана в объеме 105% и	20	Справка о перечислении	Квартальная, годовая	Отношение объема привлеченных средств

	финансирования	выше		поступлений в бюджет Балейского муниципального округа (выписка из электронного бюджета)		муниципальной организации к объему средств бюджетного финансирования, умноженное на 100
		Выполнение плана в объеме от 103% до 104%	10			
		Выполнение плана в объеме от 100% до 102%	5			
		Выполнение плана в объеме менее 100%	0			
5	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Выполнение показателя в объеме 105% и выше	10	Мониторинг количества проданных билетов учреждением культуры, отчеты организаций культуры	Месячная	Количество проданных билетов учреждением культуры по программе «Пушкинская карта» за отчетный квартал к количеству проданных билетов по программе «Пушкинская карта» в предыдущем квартале, умноженное на 100
		Выполнение показателя в объеме от 100% до 104%	5			
		Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
6	Организация востребованных мероприятий по программе «Пушкинская карта» не менее 5 в месяц	Выполнение плана в объеме 100% и выше	10	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайтов организации культуры	Месячная	Количество востребованных мероприятий (мероприятие является востребованным при условии продажи 10 и более билетов за 3 месяца реализации подряд)
		Выполнение показателя в объеме от 81% до 99%	5			
		Выполнение показателя в объеме от 51% до 80%	2			
		Выполнение показателя в	0			

		объеме менее 50%		Ежеквартальная отчетность	Квартальная, годовая	Организация специалистами методической службы учреждения системного образования и повышение квалификации (методические советы, школы, курсы, стажировки, семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, деловые игры и др.
8	Организация системного образования и повышение квалификации (методические советы, школы, курсы, стажировки, семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, деловые игры и др.	Организовывались	10			
9	Участие в грантовой деятельности	Участие в конкурсах на получение гранта с положительным результатом	10	Мониторинг участия в грантовой деятельности	Квартальная, годовая	Фактический результат участия в грантовой деятельности
		Участие в конкурсах на получение гранта без результата	3			
		Не участие в конкурсах	0			
10	PR учреждения: работа с сайтами, группами, мессенджерами, освещение деятельности в СМИ обзорные статьи, посты, видеоролики в группах, на сайте	Участие в освещении деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах	10	Мониторинг информации в СМИ	Квартальная, годовая	Фактические публикации о деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах
		Не участие	0			

Специалисты отдела комплектования и обработки литературы

1	Выполнение показателя «Дорожная карта» Работа в сводном электронном каталоге (количество занесенных записей – выполнение, перевыполнение в сравнении с планом).	Выполнение показателя в объеме выше 100% 0	10	Сводный электронный каталог	Квартальная, годовая	Отношение фактического числа занесенных записей в электронный каталог (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю умноженному на 100%
3	Творческая активность: -Участие во внеплановых мероприятиях; -Работа с каталогами; -Обеспечение сохранности книжных фондов.	Участие во внеплановых социально-значимых мероприятиях Своевременное вливание и изъятие карточек на поступившую и выбывшую литературу Участие в полных проверках, отсутствие недостачи литературы, чистка фондов, работа с актами	до 10 до 10 до 10	Протоколы Советов по комплектованию	Полугодовые, годовые отчеты	Фактическое выполнение указанных мероприятий согласно утвержденному плану
4	Повышение профессионального уровня -Оказание практической помощи библиотекам-филиалам -Выезды в филиалы с целью	Организация мероприятий по повышению профессионального уровня работников библиотек	20	Ежеквартальная отчетность	Квартальная, годовая	Организация специалистами методической службы учреждения системного образования и

	контроля деятельности учреждения и оказания практической помощи					повышение квалификации лабораторий, деловые игры и др.
6	PR учреждения: работа с сайтами, группами, мессенджерами, освещение деятельности в СМИ обзорные статьи, посты, видеоролики в группах, на сайте	Участие в освещении деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах	10	Мониторинг информации в СМИ	Квартальная, годовая	Фактические публикации о деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах
7	Комплектование фондов из внебюджетных средств, привлечение спонсоров (конкурсы, акции, гранты, программы и пр.)	Пополнение фондов библиотеки на сумму 100 тысяч рублей и выше Пополнение фондов библиотеки на сумму от 50 тыс.руб. до 99 тыс.руб. Пополнение фондов библиотеки на сумму менее 50 тыс.руб.	30	Сводные акты поступления литературы	Полугодовые, годовые отчеты	Фактическое пополнение фонда
Работники библиотек-филиалов						
Выполнение показателя «Дорожная карта» посещение библиотек		Выполнение показателя в объеме выше 100% Выполнение показателя в объеме до 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	Отношение фактического числа посещений библиотек (данные отчетности за соответствующий период) к плановому

Уровень удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры	Выполнение показателя в объеме выше 100%	10	АИС «Статистика»	Квартальная, годовая	показателю умноженному на 100% Отношение фактического уровня удовлетворенности граждан работой муниципальных учреждений культуры (данные отчетности за соответствующий период) к плановому показателю (на 2025г.), умноженное на 100
	Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
Доля привлеченных средств филиала к общему объему привлеченных средств муниципального учреждения	Выполнение плана в объеме 25% и выше	30	Фактический объем привлеченных средств	Квартальная, годовая	Отношение объема привлеченных средств филиала к общему объему средств муниципального учреждения, умноженное на 100
	Выполнение плана в объеме от 11% до 24%	15			
	Выполнение плана в объеме от 1% до 10%	5			
	Выполнение плана в объеме 0	0			
Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Выполнение показателя в объеме 105% и выше	10	Мониторинг количества проданных билетов учреждением культуры, отчеты организаций культуры	Месячная	Количество проданных билетов учреждением культуры по программе «Пушкинская карта» за отчетный квартал к количеству проданных билетов по программе «Пушкинская карта» в предыдущем квартале, умноженное на 100
	Выполнение показателя в объеме от 100% до 104%	5			
	Выполнение показателя в	0			

	объеме менее 100%					
Организация востребованных мероприятий по программе «Пушкинская карта» не менее 1 в месяц	Выполнение плана в объеме 100% и выше	10	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайтов организации культуры	Месячная	Количество востребованных мероприятий (мероприятие является востребованным при условии продажи 10 и более билетов за 3 месяца реализации подряд)	
	Не выполнение плана 0%	0				
Участие в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах	Участвовали	10	Квартальная отчетность	Квартальная, годовая	Участие участников художественной самодеятельности, клубных формирований и любителей объединений в межрайонных, краевых, международных, всероссийских конкурсах	
Участие в грантовой деятельности	Участие в конкурсах на получение гранта с положительным результатом	10	Мониторинг участия в грантовой деятельности	Квартальная, годовая	Фактический результат участия в грантовой деятельности	
	Участие в конкурсах на получение гранта без результата	3				
	Не участие в конкурсах	0				

PR учреждения: работа с сайтами, группами, мессенджерами, освещение деятельности в СМИ обзорные статьи, посты, видеоролики в группах, на сайте	Участи в освещении деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах	10	Мониторинг информации в СМИ	Квартальная, годовая	Фактические публикации о деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах
Программист					
Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Выполнение показателя в объеме 105% и выше	10	Мониторинг количества проданных билетов учреждением культуры, отчеты организаций культуры	Месячная	Количество проданных билетов учреждением культуры по программе «Пушкинская карта» за отчетный квартал к количеству проданных билетов по программе «Пушкинская карта» в предыдущем квартале, умноженное на 100
	Выполнение показателя в объеме от 100% до 104%	5			
	Выполнение показателя в объеме менее 100%	0			
	Организация востребованных мероприятий по программе «Пушкинская карта» не менее 5 в месяц	Выполнение плана в объеме 100% и выше	10	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайтов организации культуры	Месячная
	Выполнение показателя в объеме от 81% до 99%	5			
	Выполнение показателя в объеме от 51% до 80%	2			
	Выполнение показателя в объеме менее 50%	0			
	Участие в	3			

	конкурсах на получение гранта без результата				
	Не участие в конкурсах	0			
PR учреждения: работа с сайтами, группами, мессенджерами, освещение деятельности в СМИ обзорные статьи, посты, видеоролики в группах, на сайте	Участи в освещении деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах	10	Мониторинг информации в СМИ	Квартальная, годовая	Фактические публикации о деятельности учреждения в СМИ, на сайтах, в мессенджерах
	Оказание практической помощи	10	Фактическое выполнение	Ежемесячно	Фактическое выполнение работ
Повышение профессионального уровня -Оказание практической помощи сотрудникам библиотек по применению нового программного обеспечения, повышение компьютерной грамотности; -Обслуживание оргтехники, и программного обеспечения сотрудников	Своевременное обслуживание оргтехники	10			
	Выполнение плановых показателей 100% и выше	40			
Творческая активность: - Издательская деятельность, оцифровка материалов; - Участие в социально-значимых мероприятий	Выполнение плановых показателей от 50% до 99%	30			
	Выполнение плановых показателей до 49%	10			

Наличие клуба по интересам, любительского объединения	Наличие	10	Фактическое наличие	Ежеквартально	Фактическое наличие клубного формирования. любительского объединения
---	---------	----	---------------------	---------------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению, утвержденному
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от «11» август 2026 г. № 1272

Типовая форма
трудового договора с руководителем государственного
(муниципального) учреждения

_____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления, иной государственный орган, организация - указать нужное)*(1)

именуемый в дальнейшем работодателем, в лице

(ф.и.о., должность)

действующего на основании _____,
с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)

именуемый в дальнейшем руководителем, назначенный (избранный, утвержденный) на должность*(2) _____,
(наименование должности, полное наименование государственного (муниципального) учреждения)

именуемого в дальнейшем учреждением, с другой стороны (далее - стороны),
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между работодателем и руководителем, связанные с выполнением руководителем обязанностей по должности руководителя учреждения, расположенного _____ по _____ адресу: _____, работу по которой предоставляет работодатель.

2. Настоящий трудовой договор заключается на

— (неопределенный срок, определенный срок с указанием продолжительности - указать нужное)

3. Настоящий трудовой договор является договором по основной работе.

4. Руководитель приступает к исполнению обязанностей (указать конкретную дату).

5. Местом работы руководителя является учреждение.

II. Права и обязанности руководителя

6. Руководитель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью.

7. Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц.

8. Руководитель имеет право на:

а) осуществление действий без доверенности от имени учреждения;
б) выдачу доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств учреждения (при их наличии), совершение иных юридически значимых действий;

в) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

г) осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

д) распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости - передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

е) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии);

ж) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

з) поощрение работников учреждения;

и) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) решение иных вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, уставом учреждения и настоящим трудовым договором к компетенции руководителя;

л) получение своевременно и в полном объеме заработной платы;

м) предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

н) повышение квалификации.

9. Руководитель обязан:

а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего трудового договора;

б) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

в) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

г) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

д) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

е) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

з) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;

и) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

к) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

л) не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

м) обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке;

н) обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

о) соблюдать обязательства, связанные с допуском к государственной тайне*(3);

п) представлять работодателю проекты планов деятельности учреждения и отчеты об исполнении этих планов в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

р) обеспечивать выполнение всех плановых показателей деятельности учреждения;

р.1) обеспечивать выполнение утвержденного в установленном порядке плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением*(3.1);

с) обеспечивать своевременное выполнение нормативных правовых актов и локальных нормативных актов работодателя;

т) своевременно информировать работодателя о начале проведения проверок деятельности учреждения контрольными и правоохранительными органами и об их результатах, о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в учреждении, а также незамедлительно сообщать о случаях возникновения в учреждении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;

у) осуществить при расторжении настоящего трудового договора передачу дел учреждения вновь назначенному руководителю в установленном порядке;

ф) представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю до *(4);

(указать конкретную дату)

х) информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

ц) представлять работодателю в установленном порядке сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предусмотренные Федеральным законом "О противодействии коррупции", и сведения о расходах, предусмотренные Федеральным законом "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам", в случаях, установленных указанными федеральными законами;

ч) обеспечивать достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в

соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления);

ш) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и уставом учреждения.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

а) осуществлять контроль за деятельностью руководителя и требовать от него добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом учреждения;

б) проводить аттестацию руководителя с целью оценки уровня его квалификации и соответствия занимаемой должности*(5);

в) принимать в установленном порядке решения о направлении руководителя в служебные командировки;

г) привлекать руководителя к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

д) поощрять руководителя за эффективную работу учреждения.

11. Работодатель обязан:

а) соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов, а также условия настоящего трудового договора;

б) обеспечивать руководителю условия труда, необходимые для его эффективной работы;

в) устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности учреждения показатели эффективности работы руководителя в целях его стимулирования, в том числе выполнение квоты по приему на работу инвалидов;

в.1) проводить оценку эффективности работы руководителя с учетом результатов независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки)*(3.1);

г) уведомлять руководителя о предстоящих изменениях условий настоящего трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) осуществлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке финансовое обеспечение деятельности учреждения;

е) выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

IV. Рабочее время и время отдыха руководителя

12. Руководителю устанавливается:

- а) продолжительность рабочей недели - _____ часов;
- б) количество выходных дней в неделю - _____;
- в) продолжительность ежедневной работы - _____ часов*(6);
- г) ненормированный рабочий день*(7);
- д) ежегодный основной (ежегодный основной удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

13. Перерывы для отдыха и питания руководителя устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

14. Руководителю предоставляется:

- а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ календарных дней 7;
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в соответствии с _____*(7).
(указать основание установления)

15. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются руководителю в соответствии с графиком в сроки, согласованные с работодателем.

V. Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

16. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором.

17. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере _____ рублей в месяц.

18. Руководителю в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты

19. В качестве поощрения руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты *(8)	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)

20. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя*(8.1).

20.1. Руководителю устанавливаются следующие показатели эффективности его работы*(8.1):

Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Отчетный период

21. Заработная плата выплачивается руководителю в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения.

22. Заработная _____ плата

(выплачивается руководителю по месту работы, _____ перечисляется на указанный работодателем счет в банке - указать нужное)

VI. Ответственность руководителя

23. Руководитель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

24. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующему основанию;
- г) иные дисциплинарные взыскания, _____ предусмотренные законодательством Российской Федерации.

25. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе или просьбе самого руководителя.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания руководитель не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

26. Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

VII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые руководителю

27. Руководитель подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

28. Руководитель имеет право на дополнительное страхование _____ в порядке и на условиях, (вид страхования) которые установлены _____.
(наименование локального нормативного акта работодателя)

VIII. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения вносятся в настоящий трудовой договор по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

30. Руководитель имеет право досрочно расторгнуть настоящий трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

31. При расторжении настоящего трудового договора с руководителем в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации ему выплачивается компенсация в размере _____*(9).

32. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

IX. Заключительные положения

33. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

34. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, руководитель и работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

35. Споры и разногласия, возникающие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

36. В соответствии со статьей 276 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель вправе выполнять работу по совместительству у другого работодателя только с разрешения работодателя.

37. Настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится работодателем в личном деле руководителя, второй - у руководителя.

38. Стороны:

РАБОТОДАТЕЛЬ

РУКОВОДИТЕЛЬ

_____		_____	
(полное наименование)		(ф.и.о.)	
Адрес (место нахождения) _____		Адрес места жительства _____	
_____		Паспорт (иной документ, _____	
_____		удостоверяющий личность) _____	
ИНН _____		серия _____ № _____	
_____		кем выдан _____	
_____		дата выдачи " ____ " _____ г.	
_____		_____	
(должность) (подпись)		(ф.и.о.) (подпись)	

М.П.

Руководитель получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись руководителя)

*(1) Указывается в качестве работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

*(2) Информация об избрании включается в случае, если в соответствии с законодательством Российской Федерации назначению предшествуют выборы, информация о назначении (утверждении) включается в случае, если в соответствии с законодательством Российской Федерации

руководитель был назначен (утвержден) на должность иным органом, чем тот, который заключает с ним трудовой договор.

*(3) Включается в трудовой договор при оформленном руководителю допуске к государственной тайне.

*(3.1) Включается в трудовые договоры руководителей учреждений в сфере культуры, охраны здоровья, социального обслуживания, федеральных учреждений медико-социальной экспертизы и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в отношении которых в соответствии с законодательством Российской Федерации проводится независимая оценка качества условий оказания услуг.

*(4) Срок представления документов устанавливается работодателем.

*(5) Включается в трудовой договор в случаях аттестации руководителя, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

*(6) Нормальная продолжительность рабочего времени руководителя не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии с законодательством Российской Федерации руководителю может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

*(7) Включается в трудовой договор при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

*(8) Устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем.

*(8.1) В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться в том числе:

показатели, предусмотренные подпунктом "ч" пункта 9 настоящего трудового договора (в случае их установления);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

*(9) Не ниже 3-кратного среднемесячного заработка.