



**АДМИНИСТРАЦИЯ НЕРЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«19 » августа 2026 года

№ 1203

г. Нерчинск

Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Нерчинского муниципального округа и их заместителей

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 27 мая 2026 года № 2661-33К «Об обеспечении повышения заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края в 2026 году», Приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1 – НПА (с изменениями внесенными Приказом Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2024 года № 19-НПА «О внесении изменений в приказ от 21 октября 2020 года № 1 –НПА»), распоряжением Администрации Нерчинского муниципального округа от 13 августа 2026г. №1163 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Нерчинского муниципального округа»:

1. Утвердить Положение о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей сферы культуры Нерчинского муниципального округа и их заместителей (прилагается).

2. Отделу по кадровым и организационным вопросам администрации Нерчинского муниципального округа внести соответствующие изменения в трудовые договора, заключенные с руководителями муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Нерчинского муниципального округа (МБУК «Центральный дом культуры Нерчинского муниципального округа» Забайкальского края, МБУК «Централизованная библиотечная система Нерчинского

муниципального округа Забайкальского края», МУДО Детская школа искусств им. Н.И. Верхотурова г. Нерчинск) путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

3. Признать утратившими силу распоряжения администрации муниципального района «Нерчинский район»:

- от 17.03.2025 года № 166 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей сферы культуры муниципального района «Нерчинский район», их заместителей и главных бухгалтеров»,

- от 09 декабря 2025 года № 729 «О внесении изменений в распоряжение администрации муниципального района «Нерчинский район» «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей сферы культуры муниципального района «Нерчинский район», их заместителей и главных бухгалтеров».

4. Настоящее распоряжение опубликовать на официальном сайте Нерчинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://npa-nerchinsk.ru>).

5. Настоящее распоряжение распространяется на правоотношения, возникшее с 01.06.2026года.

6. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы Нерчинского муниципального округа по социальным вопросам Н.Г. Зорину.

Глава Нерчинского
муниципального округа



С.А. Комогорцев

УТВЕРЖДЕНО
Распоряжением администрации
Нерчинского муниципального
округа
от «19» 08 2026 г. № 1203

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Нерчинского муниципального округа и их заместителей

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры и их заместителей Нерчинского муниципального округа (далее – муниципального учреждения культуры) при заключении с ними трудовых договоров.
2. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений культуры и их заместителей определяется трудовыми договорами в соответствии с требованиями настоящего Положения.
3. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений культуры и их заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.
4. Должностной оклад руководителей муниципальных учреждений культуры и их заместителей определяется трудовым договором на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных учреждений по группам по оплате труда.
5. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, для руководителей муниципальных учреждений культуры и их заместителей устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от условий труда в соответствии с действующим законодательством.
6. Стимулирующие выплаты руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются в соответствии с распоряжением администрации Нерчинского муниципального округа в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.
7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений культуры и средней заработной платы работников устанавливается в кратности до 3.

8. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 15–30 процентов ниже должностного оклада руководителей муниципального учреждения культуры.

9. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и их заместителей устанавливаются в трудовом договоре. При изменении должностного оклада руководителей и их заместителей вносятся соответствующие изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений должна составлять не более 40 процентов.

11. В случае создания учреждения заработная плата руководителю устанавливается в кратном соотношении к заработной плате работников по утвержденному штатному расписанию.

12. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются трудовым договором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности, качества и объема выполняемой работы и Приложением 1 к настоящему Положению.

13. Руководителям муниципальных учреждений культуры и их заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;

- 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;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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.

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.

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 руководителям и их заместителям, 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.

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 руководителям и их заместителям 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.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006

года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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.

14. Руководителям муниципальных учреждений культуры и их заместителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- 3) за специфику;
- 4) за интенсивность;
- 5) за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- 6) система премирования.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям муниципальных учреждений культуры и их заместителям в зависимости от общего количества полных лет, проработанных в учреждениях культуры, образования. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

Размеры в процентах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года 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.

За почетное звание, ученую степень и ученое звание надбавка устанавливается:

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

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

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

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

а) 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;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим:

а) 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.

Руководителям учреждений и их заместителям, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

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

Выплаты за специфику работы руководителям учреждений культуры устанавливаются на основании распоряжения администрации Нерчинского муниципального округа в размере не более 30 процентов к должностному окладу с учетом разъездного характера работы, режима работы, напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

Выплата за интенсивность работы руководителям учреждений культуры устанавливается на основании распоряжения администрации Нерчинского муниципального округа в размере не более 30 процентов к должностному окладу с учетом сложности, напряженности и результативности труда.

Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании распоряжения администрации Нерчинского муниципального округа в соответствии с оценкой деятельности руководителей учреждений за отчетный квартал.

Оценка деятельности руководителей муниципальных учреждений для определения стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений (Приложение 2 к Положению).

Размер стимулирующей надбавки за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяется рабочей группой по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений (далее - рабочая группа) на основании

представленного руководителями текстового отчета и расчета суммы в баллах за квартал (Приложение 3 к Положению). Текстовый отчет предоставляется руководителями ежеквартально до 25 числа последнего месяца квартала. Состав рабочей группы устанавливается на основании распоряжения администрации Нерчинского муниципального округа.

Стимулирующие выплаты за специфику, интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ заместителю руководителя устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем муниципальных учреждений культуры, с учетом выполнения целевых показателей деятельности муниципального учреждения в целом. Решение о введении стимулирующих выплат за специфику, интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ заместителю руководителя принимается руководителем учреждения самостоятельно.

16. В целях поощрения руководителей муниципальных учреждений 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;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации, награждения знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, а также орденами и медалями Российской Федерации; награждение наградами Российской Федерации, Забайкальского края, профсоюза работников культуры;

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу должностному окладу. Основание и размеры стимулирующих выплат рассматриваются в индивидуальном порядке.

Премия выплачивается руководителям муниципальных учреждений единовременно.

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

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

Премия заместителю руководителя устанавливается в целях повышения эффективности деятельности, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. Решение о премировании заместителя руководителя принимается руководителем учреждения самостоятельно.

17. Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем 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).

Приложение № 1 к
Положению,
утвержденному
Распоряжением
администрации Нерчинского
муниципального округа
от «19» 08 2026 года № 1203

**Размеры должностных окладов руководителей
учреждений культуры и учреждений дополнительного образования детей
в сфере культуры**

№ 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
			Театры	25 460
			Музеи	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
			Музеи	29 950
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	29 950
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	29 950
3	свыше 75	I	Культурно-досуговые учреждения	42 780
			Библиотеки	42 780
			Музеи	42 780
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	42 780
			Учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры	42 780

Приложение № 2 к
Положению,
утвержденному
Распоряжением
администрации Нерчинского
муниципального округа
от «19» 08 2026 года № 1003

**Показатели эффективности деятельности руководителей
муниципальных учреждений**

№ п/п	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Максимально возможный балл	Самооценка руководителя	Пояснение критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка комиссии
1.	Участие муниципального учреждения в мероприятиях по поручениям Главы, администрации Нерчинского муниципального округа	10			
2.	Исполнение муниципальным учреждением поручений отдела культуры администрации Нерчинского муниципального округа сверх муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	10			
3.	Участие в выездных мероприятиях, организация и проведение социально-значимых мероприятий	10			
4.	Отсутствие замечаний администрации Нерчинского муниципального округа (отдела культуры, комитета по финансам) по качественному и своевременному исполнению документов, соблюдению сроков обеспечения достоверности и порядка предоставления отчетности.	5			
5.	Выполнение показателей дорожной карты по числу посещений мероприятий организаций культуры* *(100% - 5 баллов, свыше 100% - 8 баллов)	8			
6.	Выполнение показателя «Уровень удовлетворенности граждан работой государственных и муниципальных организаций культуры, искусства и народного творчества»* *(80-100% - 5 баллов, 50-80% - 3 балла, ниже 50% - 0)	5			
7.	Выполнение показателя «Проведение	10			

	мероприятий по программе «Пушкинская карта»* *(от 8 до 10 мероприятий в месяц -10 баллов, от 5 до 7 мероприятий в месяц - 5 баллов, менее 5 мероприятий в месяц - 3 балла)				
8.	Поддержка интернет-сайта с целью информирования населения об оказании муниципальных услуг	2			
9.	Участие в реализации федеральных и региональных, районных целевых программ	3			
10.	Выполнение муниципального задания по показателям объема и качества	10			
11.	Участие в проектной и грантовой деятельности	15			
12.	Ведение деятельности по размещению заказов (закупок) на поставки товаров, работ, услуг без нарушений Законодательства	2			
13.	Отсутствие в отчетном периоде: - просроченной кредиторской и дебиторской задолженности; - задолженности по налогам и сборам	10			
14.	Увеличение объема средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом), %	10			
15.	Отсутствие остатков средств на счетах (по состоянию на 01 число – ежемесячный мониторинг)	5			
16.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	5			
17.	Уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 3	10			
18.	Проведение мероприятий по оптимизации неэффективных расходов	10			
19.	Привлечение средств от приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работникам	10			
	ИТОГО	150			

Приложение № 3 к
Положению,
утвержденному
Распоряжением
администрации Нерчинского
муниципального округа
от «19» 08 2026 года № 1203

**Размер стимулирующей надбавки за высокие результаты работы
и качество выполняемых работ.**

Количество баллов	Размер надбавки (в процентах от должностного оклада), %
0-20	надбавка не выплачивается
21-30	30
31-40	40
41-50	50
51-60	60
61-70	70
71-80	80
81-100	90
101-120	100
121-130	130
131-150	150

Приложение № 4 к
Положению,
утвержденному
Распоряжением
администрации Нерчинского
муниципального округа
от «19» 08 2026 года № 1203

**Типовая форма
трудового договора с руководителем 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 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 нужно)

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 расторгается 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.