
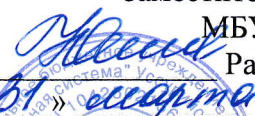


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
МБУК ЦКС УГО

  
Т.М. Иванникова  
«31» ~~сентября~~ 20 ~~17~~ г.



УТВЕРЖДЕНО  
Заместитель директора  
МБУК ЦКС УГО

  
Ращепкина Ю.В.  
«31» ~~сентября~~ 20 ~~17~~ г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Работников муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа

Уссурийск

2017

## **I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа (МБУК ЦКС УГО, далее Учреждение), определяет и регулирует порядок системы оплаты труда, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работников МБУК ЦКС УГО.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом РФ, Уставом муниципального бюджетного учреждения «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа, Решением Думы Уссурийского городского округа от 01 октября 2012 года № 623 – НПА «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных казённых, бюджетных учреждений Уссурийского городского округа, подведомственных администрации Уссурийского городского округа, за исключением муниципальных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», муниципальных учреждений культуры и искусства» (с изменениями и дополнениями), Решением Думы Уссурийского городского округа от 20 декабря 2013 года № 839-НПА «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений и искусства Уссурийского городского округа» (с изменениями и дополнениями), а также других нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работников МБУК ЦКС УГО предельными размерами не ограничивается.

Размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.5. 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.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству (на условиях неполного рабочего времени), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных нормативно-правовых актов действующего законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации, и настоящим Положением.

2.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент, надбавки, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУК ЦКС УГО, устанавливаются на основании:

2.4.1. Решения Думы Уссурийского городского округа и Положения «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа», согласно квалификационным уровням профессиональных групп, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.4.2. По должностям работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

2.4.3. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и

служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

2.4.5. Рабочих профессий культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

2.4.6. Общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Руководитель вправе устанавливать к окладу работников Учреждения персональный повышающий коэффициент от 1.1 до 3, не зависимо от занимаемой должности.

2.7. Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается директором с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опытом работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы. Критерии и порядок установления повышающих коэффициентов устанавливается Положением «Об установлении персональных повышающих коэффициентов

работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа» Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

В зависимости от результатов трудовой деятельности работника, размер персонального повышающего коэффициента к окладу может быть изменен.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный срок. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается и утверждается директором учреждения.

2.8. Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для его установления.

2.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- первая выплата – 20 числа текущего месяца;
- вторая выплата (с выдачей расчетных листов по начислению и удержанию) – 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9.1. Оплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

2.9.2. Оплата первых трех дней по листкам временной нетрудоспособности (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) производится за счет средств Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ по утвержденному порядку исчисления средней заработной платы для начисления пособия по временной нетрудоспособности.

2.9.3. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой ставки банковского рефинансирования Центрального банка Российской Федерации о невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплат по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

### **III. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения директором в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, регулируются в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей) регулируются статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон к трудовому договору, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и объема дополнительной работы, не менее 30 процентов.

3.6. Оплата сверхурочной работы работникам Учреждения регулируется статьей 152 ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, согласно действующему законодательству РФ, либо по желанию работника вместо повышенной оплаты, работодатель предоставляет дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного работником сверхурочно.

3.7. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни, регулируется нормами статьи 153 ТК РФ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель предоставляет работнику другой день отдыха, в этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Оплата труда при выполнении работы в ночное время регулируется нормами статьи 154 ТК РФ, трудовым договором.

3.8.1. Оплата труда за работу в ночное время (с 22-х часов до 6-ти часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8.2. Оплата труда работников МБУК ЦКС УГО за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии статьей 149 ТК РФ.

3.9. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент - 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.10. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, содержащим нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Стимулирующие выплаты представляют собой механизм материального поощрения работников МБУК ЦКС УГО в виде доплат, надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат направленных на стимулирование работников Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ за месяц
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за звание;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

4.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом утвержденных работодателем критериев оценки за интенсивность высокие результаты работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа.

4.5. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- выполнение в полном объеме муниципального задания Учреждения;
- организация и проведение работниками Учреждения выставок, тематических лекций, бесед, познавательных программ и т.д., с применением в работе современных форм и методов организации культурно-массовых мероприятий;
- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно и не могут превышать 100 процентов от оклада работника Учреждения.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников Учреждения выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения ежемесячно.



- 4.7. При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла.
- 4.8. При подсчете итогового результата суммы баллов, необходимо учитывать количество сниженных баллов. Итоговая сумма баллов получается в результате математического вычитания от максимального результата 100 баллов суммы сниженных баллов.
- 4.9. Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы заведующих ЦНТ, домов культуры, клубов, заведующих отделов административно-управленческого персонала необходимо завизировать у заместителя директора по культурно-досуговой деятельности, заместителя директора по административно-хозяйственной части, либо лиц их замещающих.
- 4.10. Предложенные критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть изменены, дополнены и расширены по усмотрению директора Учреждения МБУК ЦКС УГО.
- 4.11. Методика расчета выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится согласно проведенному мониторингу и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения, производится расчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом весового коэффициента для каждого работника Учреждения. После подсчета баллов составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.
- 4.11.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут начисляться двумя методами:
- 1 метод расчета: вес 1 (одного) балла приравнивается 1% оклада
  - 2 метод расчета: размер стимулирующей части экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренный для выплаты работникам Учреждения, без учета начислений на оплату труда, делится на общую сумму баллов, выбранную всеми работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) 1 (одного) балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику Учреждения за предстоящий период.
- 4.12. Выплаты директору Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются правовым актом администрации Уссурийского городского округа.
- 4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директора Учреждения устанавливаются с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения.
- 4.14. Целевые показатели деятельности Учреждения ежегодно утверждаются управлением культуры администрации Уссурийского

городского округа. Оценку работы директора Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, которая утверждается приказом управления культуры администрации Уссурийского городского округа.

4.15. Выплаты за выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов должностного оклада;
- свыше 10 лет – 40 процентов должностного оклада.

Выплаты за выслугу лет выплачиваются ежемесячно с момента возникновения прав на их назначение на основании приказа директора Учреждения.

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

4.16. Выплаты за звание устанавливаются к окладу (должностному окладу) за наличие государственных и ведомственных наград в следующих размерах:

4.16.1. правительственные награды: «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» - 120 процентов;

4.16.2. ведомственные награды: благодарственное письмо Министра культуры Российской Федерации, Грамота Министра культуры Российской Федерации, Почетная грамота Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак «За достижение в культуре» - 50 процентов.

Выплаты за звание выплачиваются ежемесячно с момента возникновения прав на их назначение на основании приказа директора Учреждения

При наличии у работника двух оснований, указанных в подпунктах 4.16.1, и 4.16.2, пункта 4.16, выплата начисляется по основаниям, перечисленным в подпункте «а» настоящего пункта.

4.17. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышения качества работы и уровня ответственности за ее выполнение работникам Учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал.

Выплата премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал не могут превышать 200 процентов от должностного оклада работника Учреждения.

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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

#### **V. Материальная помощь**

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников, работникам может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимается директором Учреждения на основании письменного заявления работника, с приложением документов.

#### **VI. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, заместителей, главных бухгалтеров**

6.1. Размер оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением Решения Думы Уссурийского городского округа Приморского края от 20.12.2013 г. № 839-НПА «О приложении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа».

6.2. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются на основании Постановления администрации Уссурийского городского округа от 11.05.2010 № 539-НПА.

6.3. Работодатель вправе устанавливать к окладу руководителей учреждений культуры и искусства повышающий коэффициент от 1,1 до 3.

6.3.1. Конкретный размер повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается работодателем с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, особых условий труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.3.2. Применение повышающего коэффициента к окладу руководителя учреждения по занимаемой должности образует новый оклад.

6.3.3. В зависимости от результатов трудовой деятельности руководителя учреждения размер повышающего коэффициента к окладу может быть изменен. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени.

6.4. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в процентном соотношении от 10-30 процентных пункта ниже оклада директора Учреждения, который образовался после применения

повышающего коэффициента. Процент соотношения устанавливается приказом директора Учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей директора Учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

### **VII. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлению культуры администрации Уссурийского городского округа решением о бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

7.3. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

7.4. Премияльные выплаты не выплачиваются при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Уссурийского городского округа вводится в действие и отменяется приказом директора МБУК ЦКС УГО.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется по решению и на основании приказа директора МБУК ЦКС УГО.

8.3. Настоящее Положение применяется в части, не противоречащей действующему законодательству РФ. Вводится в действие с момента утверждения и действует до его отмены.

