

**администрация МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОСНОВОБОРСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

### постановление

от 16/12/2020 №2510

Об утверждении типового (примерного) Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 14.02.2020 № 300 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа», постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26.10.2020 № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности», администрация Сосновоборского городского округа **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить типовое (примерное) Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа (далее – Положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отраслевым (функциональным) органам администрации Сосновоборского городского округа, в том числе с правами юридического лица, имеющим подведомственные учреждения, довести настоящее постановление до учреждений.

3. Муниципальным учреждениям Сосновоборского городского округа рекомендовать руководствоваться данным Положением при утверждении Положения об оплате труда работников учреждения.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения с 01 января 2021 года.

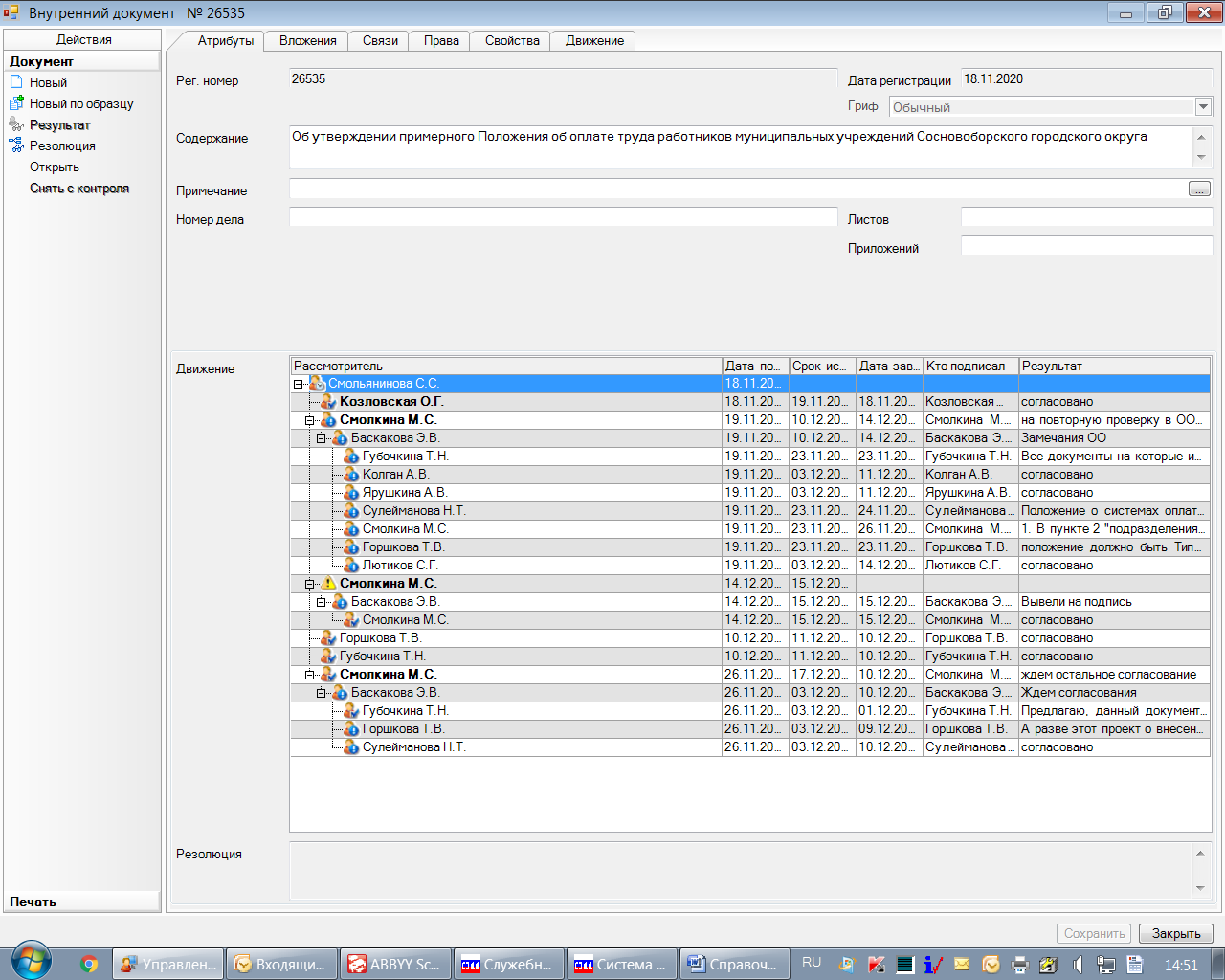
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Сосновоборского городского округа М.В. Воронков

Исп.: Смольянинова С.С.

т.(81369)2-35-93 ЯЕ

СОГЛАСОВАНО:

****

Рассылка:

Общий отдел, Пресс-центр, ЦБ,

Комитет финансов, Отдел кадров,

Комитет образования, КУМИ, ОРКиТ,

ОФКиС, КУ ЖКХ, ОВБиДХ, отдел ЖКХ

КАГиЗ, ОМП, МКУ «ЦАХО»

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Сосновоборского городского округа

от 16/12/2020 № 2510

(Приложение)

**Типовое (примерное)**

**Положение об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа**

**I. Общее положение.**

Настоящее типовое (примерное) Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского городского округа (далее по тексту – Положение) разработано в целях обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, а также повышения уровня трудовой и исполнительской дисциплины, материального стимулирования труда наиболее квалифицированных и ответственных работников, творческого и инициативного подхода к выполнению своих должностных обязанностей в соответствии с постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26.10.2020 № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности».

Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение устанавливает порядок и размер надбавок (денежных выплат) выплачиваемых в целях материального стимулирования работникам учреждения.

Положение, распространяется на всех работников (руководителей, специалистов и рабочих) учреждения, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

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

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждений, порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновоборского городского округа устанавливается согласно Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26.10.2020 № 2118 (далее – Положение 2118).

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений Сосновоборского городского округа

2.1.1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Сосновоборского городского округа (далее – МКУ) определяется по формуле:

где:

Ф(р) – годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

Ф(п) – годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

2.1.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ (Ф(р)) определяется по формуле:

где:

МДО(р)j – должностной оклад руководителя МКУ;

КТj – повышающий коэффициент специфики территории по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 Положения 2118;

ПКj – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

СТ(р) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ.

Значение показателя СТ(р) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 – число месяцев в году.

2.1.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ (Ф(п)) определяется по формуле:

где:

МДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 Положения 2118;

КТi – повышающий коэффициент специфики территории по i-ой штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 Положения 2118;

ККi – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ;

ПКi – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.2, 3.7-3.8 Положения 2118;

РК – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

В части работ, перечисленных в приложении 8 к Положению 2118, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

Значения показателей КК, ПКi, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

2.1.4. В МКУ с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, за исключением МКУ, указанных в приложении 7 к Положению 2118, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

2.1.5. Годовой фонд оплаты труда работников МКУ, указанных в приложении 7 к Положению 2118, определяется по формуле:

где:

МДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.15 и 2.16 Положения 2118;

КТi – повышающий коэффициент специфики территории по i-ой штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 Положения 2118;

НТФ – отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы.

2.1.6. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.18, 4.19, 4.21 и 5.3 Положения 2118, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

2.1.7. В случаях, установленных Положением 2118 и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

2.2. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа

2.2.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Сосновоборского городского округа при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

где:

ДОj – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

ККj – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТj – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПКj – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.2, 3.7-3.8 Положения 2118) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 8 к Положению 2118, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели ККj, КТj, ПКj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

2.2.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Сосновоборского городского округа определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 Положения 2118.

2.2.3. В случаях, установленных Положением 2118 и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) рекомендуется устанавливать на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ (далее – оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее – повышающий коэффициент уровня квалификации). Должностные оклады по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы),определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 Положения 2118.

Повышенный по отношению к рекомендуемым минимальным окладам (должностным окладам) должностной оклад по соответствующим ПКГ и КУ устанавливаются работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

Решение об установлении повышенного должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и его размере принимается руководителем учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения или обособленных подразделений с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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. Выплата надбавок к месячному должностному окладу (стимулирующая надбавка по итогам работы, профессиональная стимулирующая надбавка, премиальные выплаты, материальная помощь) работникам осуществляется из фонда оплаты труда, на основании локального нормативного акта учреждения.
2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [норму труда](consultantplus://offline/ref=0EA28065F3921C8793085156459C604FCF900555EB207625784B6F1A107D1772C44D750975266BCAEB28B1AAD7p2MDJ) (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=0EA28065F3921C8793085156459C604FCF910C5FE42E2B2F7012631817724877D15C2D04733E74CAF434B3A8pDM5J).
3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
4. Стимулирующие выплаты.

7.1. Стимулирующие выплаты специалистам и рабочим учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- стимулирующая надбавка по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

- профессиональная стимулирующая надбавка;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения, а также могут основываться на показателях оценки эффективности его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению уполномоченного органа.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

При премировании работников учитывается:

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

инициатива 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 работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты выплачиваются в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия для конкретного работника по итогам работы не ограничена.

* 1. Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения выплачиваются по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника с периодичностью подведения итогов работы учреждения. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности, и (или) критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности) и устанавливается в абсолютной величине либо в процентах.

7.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

7.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается и выплачивается наиболее квалифицированным, ответственным работникам, исполняющим свои обязанности, как правило, в условиях, отличающихся повышенной нагрузкой, напряженностью, особым режимом и графиком работы.

7.5. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности и результативности деятельности работников, профессионального выполнения возложенных на них задач, своевременном, добросовестном, ответственном, квалифицированном и безупречном выполнении своих должностных обязанностей, за отсутствие обоснованных претензий со стороны государственных надзорных и контролирующих органов, а также с учетом личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности структурного подразделения и учреждения в целом. Профессиональная стимулирующая надбавка работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа на расчетный календарный год.

7.6. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.8. Максимальный размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника не ограничен.

7.9. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 180 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

7.10. Работник может быть лишен стимулирующих выплат при неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей.

7.11. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

1. Компенсационные выплаты.

8.1. Компенсационные выплаты устанавливаются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- за выполнение работ различной квалификации,

- совмещение профессий (должностей),

- при расширении зон обслуживания,

- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника,

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- выходные и нерабочие праздничные дни,

-увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени в неделю,

-за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.2. Компенсационные выплаты устанавливаются нормативным актом работодателя в рублях или в процентном отношении к месячному должностному окладу работников, в соответствии с требованиями и нормами действующего законодательства.

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=0EA28065F3921C8793085156459C604FCD910A56EE217625784B6F1A107D1772D64D2D05752175CFEF3DE7FB9178A257198E6F68F3C6E1BCp0M5J) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.4. Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или), опасными условиями труда устанавливаются работнику по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда (СОУТ).

Работа в ночное время оплачивается, в соответствии с законодательством, в повышенном размере – 20% месячного должностного оклада по занимаемой должности, рассчитанного за час работы.

8.5. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочий праздничный день производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется нормативным актом работодателя.

8.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной среднедневной заработной платы в соответствии с занимаемой должностью.

8.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.8. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы утверждается в соответствии с Положением 2118 и постановлением администрации Сосновоборского городского округа «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий, муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Сосновоборского городского округа и среднемесячной заработной платы работников соответствующих муниципальных унитарных предприятий и муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений  Сосновоборского городского округа».

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

6. [Перечни](consultantplus://offline/ref=0EA28065F3921C8793085156459C604FC6950A52E52E2B2F7012631817724865D1042104752075C2E162E2EE8020AF5101916F77EFC4E3pBMEJ) должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности, согласно соответствующим разделам приложений 3-6 Положения 2118.

7. [Порядок](consultantplus://offline/ref=0EA28065F3921C8793085156459C604FC6950B5FE82E2B2F7012631817724865D1042104752075C2E162E2EE8020AF5101916F77EFC4E3pBMEJ) исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Положением 2118.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых «Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, муниципальных казенных и муниципальных автономных учреждений Сосновоборского городского округа», утвержденным постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 23.12.2013 № 3136 (с изменениями), "Критериями и показателями эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей", утвержденными постановлением администрации от 29.07.2011 № 1318 (с изменениями).

10. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.