

**Администрация Абанского района**

**Красноярского края**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

18.05.2012 п. Абан № 522-п

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения о новой системе оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Абанского района и образовательных организаций сферы культуры Абанского района |

(в редакции постановлений администрации Абанского района

от 31.10.2012 № 1310-п;

от 01.11.2013 № 1481-п;

от 25.09.2014 № 1314-п;

от 15.12.2016 № 411-п;

от 28.12.2016 № 428-п;

от 19.07.2017 № 333-п

от 22.09.2017 № 460-п;

от 17.10.2017 № 507-п;

от 20.12.2017 № 664-п;

от 03.09.2018 № 385-1-п;

от 31.10.2018 № 480-п)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления администрации Абанского района от 24.06.2011г. №583-п «Об утверждении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Абанского района»­­­­­, руководствуясь статьями 43,44 Устава Абанского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на Заместителя Главы администрации Абанского района Л.А. Харисову.

3. Опубликовать постановление в газете «Красное знамя» и разместить его на сайте администрации Абанского района.

4. Постановление вступает в силу с 01.07.2012 года.

Глава администрации Абанского района Г.В.Иванченко

Приложение

К Постановлению администрации

Абанского района

от 18.05.2012 . № 522-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ АБАНСКОГО РАЙОНА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных организаций сферы культуры Абанского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583 «Об утверждении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Абанского района», руководствуясь статьями 43.44 Устава Абанского района и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

1.2. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;

размер средств, направляемых на оплату труда руководителей и работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,

НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

должности, отнесённые к ПКГ «Должности технических исполнителей артистов вспомогательного состава» 4 311 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 6 286 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» 8 473 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» 11 062 рубля.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства   
и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых   
ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

профессии, отнесённые к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 4 377 рублей;

профессии, отнесённые к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

1 квалификационный уровень 4 457 рублей;

2 квалификационный уровень 5 435 рублей;

3 квалификационный уровень 5 972 рубля;

4 квалификационный уровень 7 195 рублей.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются   
на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения   
и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н   
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» 3296 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности педагогических работников»

1 квалификационный уровень 4 395 рублей;

2 квалификационный уровень 5 246 рублей;

3 квалификационный уровень 6270 рублей;

4 квалификационный уровень 6 533 рубля;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»

1 квалификационный уровень 5 694 рубля;

2 квалификационный уровень 6 394 рубля;

3 квалификационный уровень 7 375 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства   
и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

художественный руководитель 11 062 рубля;

менеджер культурно-досуговых организаций 8 473 рублей;

менеджер по культурно-массовому досугу 8 473 рублей;

главный режиссёр 11 062 рубля;

специалист по обеспечению сохранности музейных предметов 8 473 рублей;

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующих основную деятельность учреждений культуры, устанавливаются в следующем размере:

заведующий филиалом 12 335 рублей;

кассир билетный 3 828 рублей;

специалист по внедрению информационных систем 8 473 рубля;

специалист по библиотечно-выставочной работе 8 473 рубля.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.6.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%.

2.6.2. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

при наличии второй квалификационной категории – 10%.

2.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.6 настоящего Примерного положения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым 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 учреждениях, расположенных в сельской местности;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=1292) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100045), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100046), [4 пункта 3.3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100047)., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В случае отсутствия в учреждении должностей, относимых к основному персоналу, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника по следующей в зависимости от типа учреждения библиотекарь – для библиотек;

методист клубного учреждения – для учреждений культуры клубного типа;

лектор (экскурсовод) – для музеев.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются в размере 70-90% от должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C034H325B) настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителям учреждений и их заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 160% от оклада (должностного оклада) – руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителей учреждений;

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителей учреждений;

4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений и их заместителям:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы:

до 100% - для музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа, образовательных учреждений сферы культуры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений и их заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений и их заместителями своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя – руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений и их заместителям с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C03EH32BB) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 1 к Примерному положению.

4.5. [Количество](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C136H320B) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 2 к Примерному положению.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений и их заместителям осуществляются ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы.

4.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Отделом культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в следующих размерах:

5.1.Музеи:

- для руководителя – в кратности до 4,7;

- для заместителя руководителя – в кратности до 3,0;

- для главного бухгалтера- в кратности до 2,9.

5.2.Библиотеки:

- для руководителя – в кратности до 3,2;

- для заместителя руководителя – в кратности до 2,8;

5.3.Учреждения культуры клубного типа:

- для руководителя – в кратности до 5,0;

- для заместителя руководителя – в кратности до 3,6;

- для главного бухгалтера - в кратности до 3,3.

5.4. Учреждения кинематографии:

- для руководителя – в кратности до 3,7;

- для заместителя руководителя – в кратности до 2,9.

5.5.Учреждения дополнительного образования детей:

- для руководителя – в кратности до 3,3;

- для заместителя руководителя – в кратности до 1,9.

V. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам учреждений (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме 80% от общей суммы полученных средств.

5.2. Оплата труда руководителей и работников учреждений культуры и образовательных организаций сферы культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

5.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 2 к Примерному положению.

Приложение N 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

«КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

(ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | |
| Директор учреждения | сложность организации и управления учреждением | | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 30 |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:  100% и более | до 50 |
| Заместитель директора | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения | | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:  100% и более | до 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Директор учреждения | | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | до 50 |
| обеспечение качества предоставляе-мых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | до 40 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:  от 80 до 90%  от 90 до 100% | до 20  от 20 до 30 |
| Заместитель директора | | стабильность функциониро-вания курируемого направления | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |
| обеспечение качества предоставляе-мых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 30 |

Приложение N 2

к Примерному положению

о системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры и образовательных организаций

сферы культуры Абанского района

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ АБАНСКОГО РАЙОНА, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Музеи | 21,7 |
| 2 | Библиотеки | 14,4 |
| 3 | Учреждения культуры клубного типа | 17,5 |
| 4 | Образовательные организации сферы культуры (в том числе организации дополнительного образования) | 21,6 |