Российская Федерация



# Администрация города Дивногорска

Красноярского края

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

17. 05. 2012 г. Дивногорск № 120п

Об утверждении Положения о новой системе

оплаты труда работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска,

участвующих в проведении эксперимента

по введению новой системы оплаты труда

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлениями Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения» на основании постановлений администрации города Дивногорска от 02.05.2012 № 100п «О введении новых систем оплаты труда», от 16.05.2012 № 119п «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска», руководствуясь статьей 43 Устава города Дивногорска,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в средствах массовой информации, размещению на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы города Кузнецову М.Г.

Глава города Е.Е. Оль

Приложение

к постановлению администрации

города Дивногорска

от 17. 05. 2012 № 120п

ПОЛОЖЕНИЕ

о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда

Настоящее Положение устанавливает новую систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств местного бюджета города и целевых средств краевого бюджета, представляемых бюджету города в виде субсидий и субвенций, отличную от тарифной системы оплаты труда.

**1. Общие положения**

1.1. Новая система оплаты труда работников учреждений (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Новая система оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - «Примерное положение») утверждается правовым актом администрации города Дивногорска.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в Примерном положении.

В Примерном положении могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Примерном положении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, 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.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.21. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее Закон Красноярского края), предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=787D148F1BC9CCB6E2304364F79D58D92EE8CE204BF8F50D6C252AB484AEA97Eb2oEH) Красноярского края, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются Примерным положением.

4.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новую систему оплаты труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100055) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**6. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с [приложением 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100090) к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.4. Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» |  |
| 1.Учреждения культуры | Балетмейстер  Библиограф  Библиотекарь  Ведущий научный сотрудник  Главный библиограф  Главный библиотекарь  Главный хранитель фондов  Лектор (экскурсовод)  Методист  Научный сотрудник  Редактор  Режиссер  Режиссер-постановщик  Смотритель музейный  Старший научный сотрудник  Хранитель фондов  Художник  Художники всех специальностей  Художник-постановщик  Художник-реставратор |

6.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры (приложение № 3)

6.6. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются локальным актом учреждения на 20 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений и их заместителей устанавливаются в Примерном положении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей и их заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются в Примерном положении.

6.10. Выплаты стимулирующего характера для руководителей и их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

6.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется в Примерном положении, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных [приложением](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100484) 4 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.13. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается в Примерном положении.

6.14. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений [раздела 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100053) настоящего Положения.

**7. Заключительные и переходные положения**

7.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с Примерным положением.

7.2. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системы оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и выплат работникам, указанным в пункте 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

7.4. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются администрацией города Дивногорскав Примерном положении.

7.5. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение 1

к Положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска,

участвующих в проведении эксперимента

по введению новой системы оплаты труда

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
|  |  | I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1.** | муниципальные бюджетные учреждения культуры клубного типа | 2,7-3,0 | 2,3-2,6 | 2,1-2,2 | 1,9-2,0 |
| **2.** | библиотеки | 2,7-2,9 | 2,5-2,7 | 2,3-2,5 | 2,2-2,3 |
| **3.** | музеи | 3,1 | 2,5-2,8 | 2,3-2,4 | 2,1 |

Приложение 2

к Положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска,

участвующих в проведении эксперимента

по введению новой системы оплаты труда

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**1. Музеи:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей  учреждений | | | |
| I | II | III | IV |
| Количество экспонатов  основного фонда, тыс. ед. | свыше 4 | от 3 до 4 | от 2 до 3 | свыше 1 |
| Количество массовых  мероприятий, в т.ч. выставок, ед. | свыше 100 | от 60 до 100 | от 40 до 60 | свыше 40 |
| Количество посетителей в  год, тыс. человек | свыше 8 | от 4 до 8 | от 2,5 до 4 | свыше 2 |

Для музеев, имеющих филиалы, учитывается общее количество посетителей, экспонатов и массовых мероприятий, включая показатели филиалов.

**2. Библиотеки:**

2.1. Централизованная библиотечная система

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей  учреждений | | | |
| I | II | III | IV |
| Число читателей, тыс.  человек | свыше 20 | от 15 до 20 | от 10 до 15 | до 10 |
| Количество книговыдач,  тыс. экземпляров | свыше 400 | от 300 до 400 | от 200 до 300 | свыше 100 |

2.2. муниципальные библиотеки в сельской местности:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей  учреждений | | | |
| I | II | III | IV |
| Число читателей, тыс. человек | свыше 2 | свыше 1,5 до 2 | свыше 1 до 1,5 | свыше 0,5 до 1 |
| Количество книговыдач,  тыс. экземпляров | свыше 40 | от 30 до 40 | свыше 20  до 30 | от 6 до 20 |

**3.1. Учреждения культуры клубного типа:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей  учреждений | | | |
| I | II | III | IV |
| Количество массовых  мероприятий, ед. | свыше 300 | свыше 220 до 300 | свыше 170 до 220 | от 100  до 170 |
| Количество постоянно  действующих в течение года клубных формирований, ед. | свыше 45 | свыше 30  до 45 | свыше 15  до 30 | от 8 до 15 |

Приложение 3

к Положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска,

участвующих в проведении эксперимента

по введению новой системы оплаты труда

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада)

ставки заработной платы работников основного персонала

для определения размера должностного оклада руководителя

муниципального бюджетного учреждения культуры

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

учреждения культуры, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

∑ ДО i

i=1

ДОср  = --------,

n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 4

к Положению о новой системе оплаты труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры города Дивногорска,

участвующих в проведении эксперимента

по введению новой системы оплаты труда

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  n/n | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | муниципальные бюджетные учреждения культуры | до 16 |