|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ** **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»**  |  | **«ПЕЧОРА»** **МУНИЦИПАЛЬНÖЙ РАЙОНСА****АДМИНИСТРАЦИЯ**  |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** **ШУÖМ**  |
|  24 декабря 2024 г.г. Печора, Республика Коми |  |  № 2012 |

|  |  |
| --- | --- |
| О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Печора» от 07.09.2018 № 1003/1 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» |  |

Руководствуясь статьей 38 Устава муниципального образования муниципального района «Печора»

администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации муниципального района «Печора» от 07.09.2018 № 1003/1 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» следующие изменения:

1.1. Наименование постановления изложить в следующей редакции:

 ««Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».»

1.2. Приложение 1 к постановлению изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.3. Приложение 2 к постановлению изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2025 года и подлежит размещению на официальном сайте муниципального района «Печора».

|  |  |
| --- | --- |
| И.о. главы муниципального района – руководителя администрации | Г.С. Яковина |

Приложение 1 к постановлению

администрации МР «Печора»

от 24 декабря 2024 г. № 2012

«Приложение 1 к постановлению

администрации МР «Печора»

от 7 сентября 2018 г. № 1003/1»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры

муниципального образования муниципального района «Печора»,

муниципального образования городского

поселения «Печора»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» (далее - Положение) разработано в соответствии с [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW096&n=166480) администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора», приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 25.06.2018 № 319-од «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство культуры и архивного дела Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

Положение направлено на повышение качества труда руководителей и заинтересованности каждого руководителя в конечных результатах деятельности учреждения в целом.

Оплата труда руководителей осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения, а также за счет средств от осуществления иной, приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда учреждения).

Оплата труда руководителя производится в соответствии с настоящим Положением на основании трудового договора, заключенного между Учредителем и руководителем.

Положение включает в себя:

‒ размеры должностных окладов;

‒ условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

‒ условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя;

‒ порядок материального стимулирования руководителя;

‒ порядок формирования фонда оплаты труда.

Раздел 2. СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

В состав заработной платы руководителя входят:

‒ должностной оклад;

‒ выплаты компенсационного характера;

‒ выплаты стимулирующего характера.

2.1. Должностной оклад.

Должностной оклад руководителю устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым Учредителем в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

Выплатами компенсационного характера являются:

‒ оплата труда за работу в районах Крайнего Севера;

‒ доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1. Оплата труда за работу в районах Крайнего Севера производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством ([ст. 148](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=100987) ТК РФ) и [решением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW096&n=116477) Совета муниципального района «Печора» от 20.11.2007 № 4-5/62 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования муниципального района «Печора».

Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Предельный размер районного коэффициента устанавливается в размере **30%** к заработной плате, процентной надбавки - **80%** к заработной плате.

2.2.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством согласно [ст. 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=707), [152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=712), [153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=715), [154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в размере **не менее 20%** должностного оклада, рассчитанного за час работы (согласно [ст. 154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101008) ТК РФ).

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому руководителю на основании оценки целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности учреждения, с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

‒ надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

‒ надбавки за качество выполняемых работ;

‒ надбавка за выслугу лет;

‒ премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в размере **до 200% к окладу** по результатам работы за отчетный квартал.

Основанием для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение показателей эффективности работы учреждения, если иное не оговорено в трудовом договоре.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на текущий квартал устанавливается ежеквартально Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и туризма МР «Печора», и их руководителей (далее - Комиссия) и выплачивается ежемесячно в соответствии с приказом Управления культуры и туризма МР «Печора»

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы вновь назначенному руководителю учреждения в течение текущего квартала устанавливается в размере **до 200% к окладу** решением Комиссии.

2.3.2. Надбавки за качество выполняемых работ.

К надбавкам за качество выполняемых работ относятся:

‒ надбавка за ведомственную награду или знак отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю учреждения культуры и искусства);

2.3.2.1. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень оснований | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| За наличие почетного звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный» | **до 20 процентов**должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения |
| За наличие почетного звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный»  | **до 30 процентов** должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения |

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденному (присвоенному) почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) почетного звания.

Надбавка за ведомственную награду или знак отличия устанавливается при условии соответствия награды или знака отличия профилю учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований для установления надбавки за ведомственную награду или знак отличия | Размер надбавки в процентах, к должностному окладу |
| 1. | Нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре», Нагрудный знак Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения», Нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру», Нагрудный знак «Почетный кинематографист России» | **10** |
| 2. | Почетная грамота Министерства культуры РСФСР, Почетная грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетная грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации | **8** |
| 3. | Благодарность Министра культуры Российской Федерации, Благодарность Министра культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Благодарность Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность Федерального Агентства по культуре и кинематографии Российской Федерации | **7** |
| 4. | Почетная грамота Министерства культуры Коми АССР, Почетная грамота Министерства культуры и национальной политики Республики Коми, Почетная грамота Министерства культуры Республики Коми, Почетная грамота Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми, Почетная грамота Министерства культуры и архивного дела Республики Коми | **6** |
| 5. | Благодарность министра культуры Республики Коми, Благодарность министра культуры, туризма и архивного дела Республики Коми; Благодарность министра культуры и архивного дела Республики Коми | **5** |

Надбавка за ведомственную награду или знак отличия руководителю устанавливается только по одному из указанных в Перечне оснований с наибольшим размером надбавки, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением и устанавливается в зависимости от стажа работы в размере **до 20% к окладу** в соответствии с решением Комиссии по исчислению трудового стажа, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет на основании приказа Управления культуры и туризма муниципального района «Печора», отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

Руководителям устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| от 1 до 5 лет | **10** |
| от 5 до 15 лет | **15** |
| свыше 15 лет | **20** |

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

‒ период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

‒ период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

‒ период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

‒ период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

‒ время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.3.3. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения производятся в следующих случаях:

**1) по итогам проведения особо значимых мероприятий.**

Особо значимыми мероприятиями считаются следующие культурно-массовые мероприятия:

‒ проводимые на территории муниципального района «Печора», Республики Коми или за ее пределами, имеющие важное значение для муниципального района, Республики Коми, Северо-Западного федерального округа Российской Федерации, Российской Федерации (социокультурное, культурно-историческое), организованные по случаю социально значимого события, праздничных и (или) памятных дней, профессиональных праздников, для празднования (чествования) лица, внесшего значительный вклад в социально-экономическое и культурное развитие муниципального района, Республики Коми, страны;

‒ характеризующиеся внедрением новых эффективных методов и форм работы, направленных как на достижение конкретного результата, так и способствующих перспективному развитию учреждения;

‒ характеризующиеся признанием и наличием положительных отзывов за пределами муниципального района, Республики Коми;

‒ в рамках реализация грантовых проектов Республики Коми, Российской Федерации.

Премия по настоящему подпункту устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в размере **до 200% к окладу** с начислением районного коэффициента и северной надбавки или в абсолютном значении, не чаще одного раза в квартал на основании решения Комиссии и носит разовый характер;

**2) по итогам выполнения особо важных поручений начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора».**

Особо важными поручениями считаются поручения, данные во исполнение поручения руководителя или заместителя руководителя администрации муниципального района «Печора», а также поручения, данные сверх плановых, предусмотренных муниципальным заданием, срок исполнения которых составляет менее 30 календарных дней, характеризующихся сложностью, срочностью и повышенными требованиями к качеству работ, особым режимом (графиком) работы.

Премия по настоящему подпункту устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в размере **до 200% к оклад**у с начислением районного коэффициента и северной надбавки или в абсолютном значении, не чаще одного раза в квартал на основании решения Комиссии и носит разовый характер;

**3) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью.**

Премия по настоящему подпункту устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора», в зависимости от личного вклада руководителя, в размере **до 200% к окладу** с начислением районного коэффициента и северной надбавки или в абсолютном значении, не чаще одного раза в квартал на основании решения Комиссии и носит разовый характер;

**4) по итогам выполнения показателей эффективности работы учреждения и его руководителя за отчетный квартал.**

Конкретный размер премии руководителю учреждения, в соответствии с настоящим подпунктом устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района "Печора", на основании решения Комиссии, по результатам письменного отчета руководителя о проделанной работе за квартал, в размере **до 200% к окладу** с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Начисление премии производится пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде и носит разовый характер;

**5) по итогам выполнения показателей эффективности работы учреждения и его руководителя за отчетный календарный год.**

Конкретный размер премии руководителю, в соответствии с настоящим подпунктом, устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора», на основании решения Комиссии, по результатам письменного отчета руководителя о проделанной работе за год в размере **до 200% к окладу** с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Начисление премии производится пропорционально фактически отработанному времени в отчетном году и носит разовый характер.

Размер премиальных выплат руководителю в соответствии с настоящим подпунктом снижается по решению Комиссии за не достижение более 1% установленных для учреждения показателей средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, повышение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации.

2.4. Регулирование уровня заработной платы руководителя.

2.4.1. Руководителю устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Среднемесячная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности |
| для руководителя муниципального бюджетного учреждения <\*> | для руководителя муниципального автономного учреждения <\*> |
| 1. | До 50 (включительно) | **до 3,0** | **до 4,0** |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | **до 3,5** | **до 4,5** |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | **до 4,0** | **до 5,0** |
| 4. | От 151 и до 200 (включительно) | **до 4,5** | **до 5,5** |
| 5. | От 201 и выше | **до 5,0** | **до 6,0** |

*Примечание:*

*<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,5 - для руководителя бюджетного учреждения, не относящегося к перечню типов учреждений социальной сферы и науки для сбора и разработки итогов федерального статистического наблюдения о численности и средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с* [*Указом*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129344) *Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».*

2.4.2. Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по его основной должности к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения).

2.4.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в соответствии с настоящим Положением с учетом соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с настоящим Положением.

2.4.5. Управление культуры и туризма муниципального района «Печора» проводит ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 2.4.1](#P167) настоящего Положения.

Раздел 3. ПОРЯДОК И РАЗМЕР ВЫПЛАТ

МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЮ

3.1. Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности учреждения.

3.2. Материальная помощь руководителю оказывается в следующих случаях:

а) при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не более двух окладов руководителя в год. На размер материальной помощи начисляется районный коэффициент и процентная надбавка;

б) в связи с персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет), государственными или профессиональными праздниками;

в) при наступлении экстремальных ситуаций, повлекших за собой материальный ущерб (пожар, кража, авария, стихийные бедствия и др.);

г) тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

д) в связи со смертью близкого родственника (родителей, детей, супруга(и), внуков);

е) в случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается близкому родственнику.

3.3. На оказание материальной помощи руководителю Учреждения в соответствии с [подпунктами «б»](#P210) - [«е» пункта 3.2](#P214) настоящего Положения направляются средства в размере **не более 5,0 тыс. рублей** (с учетом, в том числе, районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) отдельно по каждой из выплат.

3.4. Основанием для оказания материальной помощи служат:

‒ личное заявление руководителя учреждения на имя начальника Управления культуры и туризма муниципального района «Печора»;

‒ приказ Управления культуры и туризма муниципального района «Печора»;

‒ в случаях, установленных [подпунктами «в»](#P211) - [«е» пункта 3.2](#P214) настоящего Положения, подтверждающие документы.

Раздел 4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО

ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

‒ фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с приложением 1 к постановлению;

‒ фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 2 Положения;

‒ фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 2 Положения.

4.2. Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы работникам культуры устанавливается **в размере не менее 10 процентов** от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера.

Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

4.4. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, руководителям может выплачиваться материальная помощь. Размер материальной помощи руководителям муниципальных учреждений культуры и туризма муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» определяется Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

Приложение 2 к постановлению

администрации МР «Печора»

от 24 декабря 2024 г. № 2012

«Приложение 2 к постановлению

администрации МР «Печора»

от 7 сентября 2018 г. № 1003/1»

Должностные оклады

руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Должностной оклад(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Муниципальное бюджетное учреждение «Печорская межпоселенческая централизованная библиотечная система» | **19 270,0** |
| 2. | Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческое клубное объединение «Меридиан» | **19 270,0** |
| 3. | Муниципальное бюджетное учреждение Городское объединение «Досуг» | **18 835,0** |
| 4. | Муниципальное бюджетное учреждение «Печорский историко-краеведческий музей» | **18 110,0** |
| 5. | Муниципальное автономное учреждение «Кинотеатр им. М. Горького» | **18 110,0** |
| 6. | Муниципальное автономное учреждение «Этнокультурный парк «Бызовая» | **18 110,0** |

При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей размеры указанных окладов подлежат округлению в сторону увеличения до ближайшего числа кратного пяти.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_