

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01 февраля 2021 года

№ 13

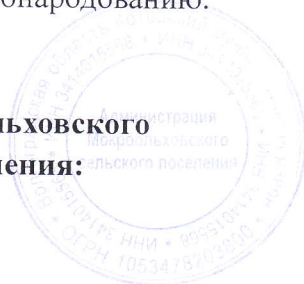
**Об утверждении «Положения по оплате труда работников МУК «ЦД и БО»
Мокроольховского сельского поселения Котовского муниципального района
Волгоградской области**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Волгоградской области от 19 марта 2013 № 116-п (ред.от 27.05.2013) «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников государственных учреждений культуры Волгоградской области», Постановлением Губернатора Волгоградской области от 3 декабря 2013 г. № 1244 «Об увеличении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Волгоградской области», статьей 5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 года № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», руководствуясь Уставом Мокроольховского сельского поселения Котовского муниципального района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение по оплате труда работников МУК «ЦД и БО» Мокроольховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области (далее - Положение (приложение)).
2. Признать утратившим силу постановление Главы администрации Мокроольховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области от 20.01.2017 г. № 7 об оплате труда работников МУК «ЦД и БО» Мокроольховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области.
3. Контроль, за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.
4. Настоящее Постановление вступает в силу после его подписания, подлежит официальному обнародованию.

Глава Мокроольховского
сельского поселения:



Т.Ю. Мустафаева

Т.Ю. Мустафаева

ПОЛОЖЕНИЕ по оплате труда работников МУК «ЦД и БО» Мокроульховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников МУК «ЦД и БО» Мокроульховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МУК «ЦД и БО» Мокроульховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждение), и включает в себя:

общие положения;
основные условия оплаты труда работников учреждения;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области содержащими нормы трудового права.

1.4. По отдельным должностям с учетом требований законодательства и настоящего Положения по согласованию с представительным органом работников учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы работников.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета администрации Мокроульховского сельского поселения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размеры базовых (минимальных) окладов (ставок, должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в размере 25 процентов.

Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Мокроульховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждения, по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, и по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению 1.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размер базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего приказа,
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, и в зависимости от присвоенных работникам квалификационных разрядов и соответствия с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общегосударские профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее - Закон №1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) Закон №1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Мокроульховского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области.

2.4. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю, главному бухгалтеру) относятся:

1) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)], за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения (30 – 50% (специфика), которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере 30 - 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер (фиксированный или предельный) оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных подпунктом 3.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели:

результативности работы (выполнение плана мероприятий);

творческие достижения (за знание образцовый, народный);

выполнение методических функций (работа с поселениями);

сложность и напряженность выполняемой работы (на срок ее проведения).

Конкретные размеры и критерии установления надбавки за интенсивность определяются руководителем учреждения.

Надбавка за интенсивность может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке **в размере не более 50%**.

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке выплачивается работникам учреждения с учетом профессиональной подготовленности, и иных критериев в порядке, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать:

уровень профессиональной подготовленности работника;

важность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента **за результативность не может превышать более 200%** оклада (должностного оклада) ставки.

Конкретные размеры и критерии установления персональной надбавки определяются руководителем учреждения.

2) **Выплата за стаж работы** устанавливается работникам учреждений культуры в следующих размерах: при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Работникам библиотек выплата за стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслуге лет не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

4) Премияльные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Премии за год - 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных подпунктом 4.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

4.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учителем.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) по одному или нескольким основаниям:

- количество участников культурно-досуговых мероприятий;
- количество участников клубных формирований;
- число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением;
- удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждением;
- количество детей до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях;

- доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в общем объеме мероприятий учреждения;

- результативность участия в конкурсах, смотрах, фестивалях.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Премия не выплачивается или снижается в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда;
- невыполнения приказов и других распоряжений руководства;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения.

Предложения о размерах выплаты премии по итогам работы за год, ее частичном или полном лишении вносятся руководством учреждения. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения. В приказе указываются конкретные основания, по которым работникам уменьшается размер выплаты премии, либо она не выплачивается полностью.

Работникам учреждения, отработавшим год не в полном объеме, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Внешним совместителям Учреждения выплата премии по итогам работы за год не производится.

Премия по итогам работы за год выплачивается при наличии финансового обеспечения.

При премировании по итогам работы за год учитываются показатели оценки эффективности работы работников учреждений:

- увеличение количества культурно-массовых мероприятий;
- увеличение количества читателей библиотек;
- повышение уровня удовлетворенности граждан Мокропольского сельского поселения качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры;
- увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, от общего числа детей.

4.9. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

4.10. За счет экономии фонда оплаты труда в особых случаях работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Внешним совместителям Учреждения выплата материальной помощи не производится.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждения, главного бухгалтера учреждения.

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Учредителем.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным Учредителем с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.3. Ежегодно в срок до 15 января руководитель учреждения представляет Учредителю ежегодную справку об исчислении средней заработной платы работников учреждения за прошедший календарный год. При индексации базовых окладов заработной платы работников учреждения средняя заработная плата руководителя и главного бухгалтера не индексируется.

5.4. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4.

5.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения до 10 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

от 10 до 30 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

свыше 30 единиц - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

При определении размера персонального повышающего коэффициента (надбавки) к должностному окладу учитывается уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя

Мокропольского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области;

увеличение объема доходов от оказания платных услуг;

увеличение количества предоставляемых учреждением культуры дополнительных услуг.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку;

направление работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется

средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников МУК «ЦД и БО» Мокропольского сельского поселения Котовского муниципального района Волгоградской области

Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные выплаты) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

где:

Ф_{оу} - фонд оплаты труда учреждения культуры;

Ф_б - базовая часть фонда оплаты труда, учреждения культуры;

Ф_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения культуры.

Ф_{оу} = Ф_б + Ф_{ст}

Должности работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения и единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих.

учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Критериями и размерами персонального повышающего коэффициента для руководителей сферы культуры и искусства являются:

1) штатная численность учреждения:

до 5 единиц-10%

от 5 до 10 единиц-20%

от 10 до 25 единиц-30%

свыше 25 единиц-40%;

2) наличие муниципального задания:

одна услуга (работа) - 20%

две и более услуги (работы) - 30-50%;

3) наличие отдельно стоящего здания-10%;

4) масштабность - не более 40%;

5) методическая помощь, (работа с поселениями) - не более 30%;

6) за разрезной характер работы - не более 30%.

2)времени по итогам работы.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного постановлением

Мокропольского сельского поселения администрации Котовского муниципального района.

Премирование руководителя осуществляется ежегодно, по итогам работы за год в размере не более

одного должностного оклада за счет средств экономии фонда оплаты труда в учреждении.

5.8. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения и (или)

коллективным договором устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4

настоящего Положения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к

должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой

стаж) руководителю учреждения устанавливаются Учредителем по результатам деятельности учреждения

и в зависимости от достижения учреждением целевых показателей эффективности работы, к которым

относятся:

достижение целевых показателей эффективности учреждения, установленных

Учредителем;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности,

обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.10. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по

результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей характеризующих объем и

качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с

утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых

показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению

деятельности учреждения (далее — целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим

годом);

увеличение посещаемости (музей, библиотека);

численности участников учреждения в культурно-досуговых мероприятиях;

увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе

детей (образовательные организации);

увеличение количества библиографических записей в каталогах муниципальных библиотек

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МУК «ЦД и БО» Мокроульховского сельского поселения
Котовского муниципального района Волгоградской области

Размеры

базовых (минимальных) окладов (ставок) работников МУК «ЦД и БО» Мокроульховского сельского поселения, Котовского муниципального района, по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, и по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового (минимального) оклада (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	9100,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, художественный руководитель дома культуры.	9100,00