



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ ТЕТЕРЕВЯТСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЖИРНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 24.04.2024 г № 17

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального учреждения культуры Тетеревятского сельского поселения
Жирновского муниципального района Волгоградской области**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы Жирновского муниципального района от 26.12.2011 года № 1704 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Жирновского муниципального района Волгоградской области», руководствуясь Уставом сельского поселения Тетеревятское, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее Положение).

2. Признать утратившим силу постановление главы Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области от 01.03.2012 г. № 7 «Об оплате труда работников культуры сельского поселения Тетеревятское Жирновского муниципального района Волгоградской области».

3. Признать утратившим силу постановление главы Тетеревятского сельского поселения от 01.11.2013 г. № 74 О внесении изменений в постановление главы Тетеревятского сельского поселения от 01.03.2012 г. № 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области»

3. Руководителю муниципального учреждения культуры Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области:

- привести правовые акты, регламентирующие оплату труда работников учреждения в соответствие с Положением;

- в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации организовать работу по информированию и уведомлению работников о переходе учреждения в новую систему оплаты труда;

- провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками;

- по мере необходимости привести в соответствие нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношение, возникшие с **01.04.2024 года**.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации Тетеревятского сельского поселения Н.Ф. Злобину.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального учреждения культуры
Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района
Волгоградской области
1.Общие положения

1.1.Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений Волгоградской области, подведомственных отделу по культуре Администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области (далее именуются – учреждения) и включает в себя:

Базовые (минимальные) размеры окладов (базовых должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе - (далее именуется – минимальный оклад ПКГ) работника муниципального учреждения

наименование, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к окладам;

наименование, условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный оклад ПКГ, размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, мнением представительного органа работников муниципального учреждения и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4.Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу (стаж работы) в учреждениях) за счет средств местного бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по должностным окладам.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда работников, осуществляющих предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, а также на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Жирновского муниципального района Волгоградской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной деятельности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Руководители несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Минимальные размеры окладов ПКГ работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Индексация минимальных окладов ПКГ осуществляется в порядке, установленном законодательством Волгоградской области.

2.4. Должностные оклады (ставки) определяются путем умножения минимального оклада ПКГ на величину повышающего коэффициента

квалификационного уровня установленного на основе отнесения должности занимаемой работником к профессиональной квалификационной группе.

2.5. Конкретные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются всем работникам с учетом повышающего коэффициента за квалификационный уровень.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационный уровень определяются в соответствии с дифференциацией должностей и с учётом сложности и объема выполняемой работы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников муниципального учреждения.

2.6. Учреждение в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов (ставок), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимальными размерами.

Должностные оклады (ставки) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.8. С учетом условий труда работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

2.11. 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, работникам учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется договором, заключенным администрацией Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области с руководителем учреждения. Размер должностного оклада устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников муниципального учреждения (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) и не должен превышать пяти размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения без учета выплат компенсационного характера.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций руководителя муниципального учреждения.

3.2. Кратность ежемесячного оклада руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должна превышать предельных размеров в зависимости от среднесписочной численности работников:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	До 20	1.1
2.	От 21 до 30	1.2
3.	От 31 до 40	1.3
4.	От 41 до 50	1.4
5.	От 51 до 100	2.0
6.	Свыше 101	3.0

Конкретный размер кратности оклада руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

3.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в порядке, установленном для работников учреждений.

3.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий труда в порядке, установленном для работников учреждения, предусмотренным разделом 4 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения.

3.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется правовым актом главы Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района.

3.9. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении и объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Все вышеназванные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются с учетом аттестации рабочих мест в размере от 6 до 12 процентов должностного оклада в пределах ассигнований, выделенных учреждением на оплату труда.

На момент введения системы оплаты труда, устанавливаемой настоящим Положением, указанная выплата сохраняется всем работникам, получающим ее ранее, а также устанавливается при заключении трудовых договоров по должностям, по которым предусматривалось установление этой доплаты. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

работникам учреждения за каждый час работы в ночное время путем повышения оплаты труда в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы;

работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, за счет и в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу локальными нормативными актами муниципального учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за квалификационную категорию (мастерство), методическую работу; ученую степень, почетные звания;
- за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения, а также напряженность в труде);
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня, стимулирующие выплаты и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.4. Выплаты за выслугу лет – устанавливается работникам муниципальных учреждений за стаж работы (суммарную продолжительность периодов работы) работникам учреждений культуры и библиотек (в ред. Закона Волгоградской области от 13.07.2009 N 1922-ОД) :

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20 %;
- от 10 до 15 лет – 30 %;
- от 15 до 20 лет – 40 %;
- от 20 лет – 50%.

5.5. Работникам муниципального учреждения, Уставом которого предусмотрено оказание методических и (или) координационных функций по отношению к другим государственным или муниципальным учреждениям устанавливаются выплаты за методическую работу в размере 10% должностного оклада (ставки);

5.6. Работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается выплата:

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - 10% должностного оклада (ставки);

за знание и использование в работе более одного иностранного языка 15% должностного оклада (ставки);

за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или за почетное звание «Народный» - 20% должностного оклада (ставки);

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдачи диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков 25% должностного оклада (ставки).

за ученую степень доктора наук (с даты принятия ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или нескольких иностранных языков – 35 % должностного оклада (ставки).

При наличии у работника одного или более почетных званий и ученой степени повышение оплаты производится по одному (максимальному) основанию.

5.7. Работникам учреждения за счет и в пределах выделенных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде могут быть установлены работнику муниципального учреждения с учетом уровня подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а так же за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ), за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и предельными размерами не ограничивается.

Решение об установлении персональной надбавки и её размерах принимается:

в отношении руководителя муниципального учреждения – администрацией Тетеревятского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области;

в отношении иных работников муниципального учреждения, в том числе заместителя руководителя, художественного руководителя или главного бухгалтера – руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.8. Работникам учреждения могут выплачиваться премии в пределах установленных им фондов оплаты труда.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с положением, регламентирующим показатели и уровни выплаты поощрений, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) так и в абсолютной величине.

5.10. Премия по итогам работы может выплачиваться за период (за месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.11. Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется правовым актом главы администрации Тетереветского сельского поселения Жирновского муниципального района Волгоградской области.

5.12. 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), в связи с награждением].

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

5.13. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) последнему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и 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 абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;

- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения 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 все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – по нормативно-правовому акту главы администрации Тетеревятского сельского поселения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда (премия по итогам работы за месяц).

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. При увольнении, в связи с выходом работника на пенсию по возрасту, выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка.

6.4. Работникам муниципального учреждения культуры «Тетеревятский центр культуры и досуга» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за трудовой стаж (в ред. [Закона Волгоградской области от 13.07.2009 N 1922-ОД](#)):

- свыше 5 лет – три календарных дня;
- свыше 10 лет - пять календарных дней;
- свыше 15 лет – десять календарных дней;
- свыше 20 лет – четырнадцать календарных дней.

6.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

ЦКД»

**Базовые размеры окладов работников
МУК «Тетеревятский ЦКД»**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства":		
1.1.	Директор центра культуры и досуга заведующий библиотекой заведующий сельского Дома культуры	21200,00

Надбавки к окладу работников МУК «Тетеревятский ЦКД»

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Надбавки	Размер надбавки (%)
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства":			
1.1.	Директор центра культуры и досуга	за работу в сельской местности за трудовой стаж	25 % 10 %-50 %
	заведующий библиотекой	за работу в сельской местности за трудовой стаж	25 % 10%-50%
	заведующий сельского Дома культуры	за работу в сельской местности за трудовой стаж	25 % 10 %-50 %