СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ

ДЕВИЦКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

РЕШЕНИЕ

от 26.12.2019 г. № 198

с. Девица

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области».

В целях реализации административной реформы на территории Семилукского муниципального района и исполнения федерального закона Российской Федерации от 27.07.2010 г № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» совет народных депутатов

РЕШИЛ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» (Прилагается).

2. Считать утратившим силу решение Совета народных депутатов Девицкого сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области от 12.11.2015 года №9 Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области».

3.

3. Обнародовать настоящее решение на информационных стендах.

4. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава Девицкого  сельского поселения |  | А.С. Бочманов |

Приложение

к решению Совета народных депутатов Девицкого сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области,

от 26.12.2019 г №198

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ДЕВИЦКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35C74A3149AF6B7230D8D16D2F282EA7471BA1D2AADF09493BA6D687AFCY1n8M) Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 « О мероприятиях по реализации социальной политики», приказом департамента культуры Воронежской области от 27.11.2017 №606-ОД «О внесении изменений в приказ департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 08.10.2014 №778-ОД, постановления администрации Семилукского муниципального района Воронежской области от 10.04.2019г. № 405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, Семилукского муниципального района содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 [№ 110/ОД](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8620538FCFA70C65E7EF9119CF7BB7354D24D8FA58BE02324F51C76E9AD8793B06D6A78E31326B7Y8n8M) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 N 26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 N 309) и от 10.12.2008 [№ 111/ОД](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8620538FCFA70C65E7EF9119CF7BB7357D24D8FA58BE02324F51C76E9AD8793B06D6A78E31326B7Y8n8M) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.07.2013 № 2654/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке казенному учреждению из районного бюджета, бюджетов поселений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу учреждений, определен приложениями №1-2 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается директором Дома культуры и включает в себя все должности служащих учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств сельского бюджета.

1.9. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего положения, утверждаются руководителем учреждения в установленном законодательством порядке.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам учреждения, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждений на текущий финансовый год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (для бюджетных и автономных учреждений) или в бюджетной смете (для казенных учреждений).

4. Распределение фонда оплаты труда

* 1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирую-

щей части (ФОТст.).

ФОТ = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле: ФОТст = ФОТ х S где:

S – стимулирующая доля ФОТ

* 1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную

плату административно-управленческого персонала и основного персонала.

ФОТб = ФОТауп + ФОТоп где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТоп – фонд оплаты труда основного персонала;

* 1. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в

пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

- доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

Зп=Од+К+С+Св, где :

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Св – выплаты социального характера.

5.2.Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Должностной оклад определяется по формуле:

Од = Б х Кс, где

Б - оклад по ПКГ

Кс - коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры ( село – 1,25)

5.3. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Таблица 1

Минимальные размеры должностных окладов

работников, относящихся к сфере культуры и искусства

([Приказ](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35874A21C9EF5EA2905D41AD0F58DB57164AB4527A5E68A91A6716A7BYFn4M) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года

N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников культуры, искусства и

кинематографии")

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ) | Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 |
| ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 9600 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 10159 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 11354 |
| ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 12831 |

Таблица 2

Минимальные размеры должностных окладов

должностей руководителей, специалистов и служащих

([Приказ](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35771A61A9DF5EA2905D41AD0F58DB57164AB4527A5E68A91A6716A7BYFn4M) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года

N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих")

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ) | Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня": |  |
| Первый квалификационный уровень | 9259 |
| Второй квалификационный уровень | 9431 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": |  |
| Первый квалификационный уровень | 9431 |
| Второй квалификационный уровень | 9687 |
| Третий квалификационный уровень | 9772 |
| Четвертый квалификационный уровень | 9883 |
| Пятый квалификационный уровень | 10168 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
| Первый квалификационный уровень | 10072 |
| Второй квалификационный уровень | 10072 |
| Третий квалификационный уровень | 10265 |
| Четвертый квалификационный уровень | 10693 |
| Пятый квалификационный уровень | 12192 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня": |  |
| Первый квалификационный уровень | 13901 |
| Второй квалификационный уровень | 14302 |
| Третий квалификационный уровень | 14726 |

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения формируется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

Зпр=Одр+Кр+Ср+Свр, где :

Зпр – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

Кр – выплаты компенсационного характера;

Ср – стимулирующие выплаты руководителя;

Свр – выплаты социального характера руководителя.

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

Одр= Опкг х Кгот х Кс х Кдоп, где

Опкг – оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Кгот – коэффициент за группу оплаты труда;

Кс - коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры (город – 1, село – 1,25)

Для установления дифференциации в оплате труда руководителя выделяются 4 группы по оплате труда. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения. Характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий) находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры (Приложение №3 к настоящему Положению).

Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют изменения в связи с реорганизацией. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот=1,75

2 группа –Кгот =1,6

3 группа – Кгот=1,4

4 группа –Кгот =1,05

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Размер должностного оклада вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

Кдоп – коэффициент доплат по итогам аттестации руководителя , за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание.

Кдоп.=Ккат.+ Кст. +К зв., где

Ккат.- коэффициент по итогам аттестации до 20% от оклада.

Кст. – коэффициент за стаж непрерывной работы осуществляется руководителем, для которого данное учреждение культуры является местом основной работы. Размер коэффициента за стаж непрерывной работы (выслугу лет) при стаже:

- от 1 до 3 лет – 1,02

- от 3 до 5 лет – 1,03

- от 5 до 10 лет – 1,04

- от 10 до 15 лет - 1,05

- свыше 15 лет - 1,10

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данной организации в должности руководителя (заместителя руководителя);

- время военной службы граждан, если в течение 3-х месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Кзв.- коэффициент за наличие наград, наличие почетных званий и наград Российской Федерации, СССР:

- звание «Заслуженный» - 0,2

- звание «Народный» - 0,4

- ведомственные награды и почетные звания – 0,1.

Повышение окладов (должностных окладов) ставок заработной платы руководителя учреждения по выше указанным основаниям не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

6.2. Условия оплаты труда директора Дома культуры устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35C74A61C99FBB7230D8D16D2F282EA7463BA4526ADF88A92B8783E2BB9442BB689486E183C919C6BY7n3M) с главой Девицкого сельского поселения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается учредителем муниципального учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35D75AF1B9FFFB7230D8D16D2F282EA7463BA4526ADF88A92B8783E2BB9442BB689486E183C919C6BY7n3M) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.3. Руководителю учреждения приказом учредителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с разделом VIII настоящего положения.

Премиальные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения руководителей за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения. (Приложение № 4)

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации Семилукского муниципального района Воронежской области.

6.5. Руководителю учреждения могут быть оказаны иные выплаты, установленные [разделом VI](file:///H:\Положение%20об%20опл.тр.ДК%20от%2005.09.2019г\Положение%20об%20оплате%20труда%20ДК%20Microsoft%20Word.docx#P519) настоящего Примерного положения.

6.6. В трудовом договоре с руководителем учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Основанием для выплат является распоряжение Учредителя.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8620538FCFA70C65E7EF9119CF7BB7354D24D8FA58BE02324F51C64E9F58B93B873697AF64577F2D45B6E123C939E74780680YDn8M) видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 №42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств районного бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

7.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [ст. 147](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35C74A3149AF6B7230D8D16D2F282EA7463BA4526ADFA8F91BF783E2BB9442BB689486E183C919C6BY7n3M) Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.6.Доплатат за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения о работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается , определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35C74A3149AF6B7230D8D16D2F282EA7463BA4520ACFD81C7E9373F77FD1938B683486C1A23Y9nAM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [ст. 152](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8621B35EA962FC35C74A3149AF6B7230D8D16D2F282EA7463BA4520ACFA81C7E9373F77FD1938B683486C1A23Y9nAM) Трудового кодекса РФ.

7.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C8E49FDC1116FE04D8620538FCFA70C65E7EF9119CF7BB7357D24D8FA58BE02324F51C64E9F58B93B873687DF64577F2D45B6E123C939E74780680YDn8M) видов выплат стимулирующего №111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 г.\_№ 43-р «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

8.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.4. Устанавливается работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;

- за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;

Размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Воронежской области";

- 900 рублей за почетное звание "Заслуженный артист Воронежской области";

- 800 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Воронежской области".

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

8.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом установленных настоящим пунктом условий.

8.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Настоящим положением определяются размеры (в процентах от оклада) выплат за стаж непрерывный работы, выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

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

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждением культуры и искусства.

8.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

8.5.3. Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

8.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

8.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;

- по итогам работы за месяц;

- единовременное премирование.

8.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения администрации поселения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При премировании учитывается:

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности;

- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Показатели премирования устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения администрации поселения.

Выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;

- время нетрудоспособности; - другие периоды, когда сотрудник фактически не работа, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

8.7.2. Работникам учреждения выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

К особо важным заданиям относится реализация крупных проектов в сфере культуры, привлечение физических и юридических лиц во внебюджетную деятельность учреждения культуры, участие в ремонте (строительстве) объектов учреждений культуры.

8.8 Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения и комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на основании Положения по распределению симулирующих выплат, утвержденных локальным актом учреждения.

Положение по распределению стимулирующих выплат определяет:

-порядок формирования и состав комиссии;

-виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера;

- порядок и сроки сдачи рейтингового листа;

- порядок ознакомления работника с результатами работы комиссии с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

8.9. Премии не выплачиваются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в отчетном периоде;

- при увольнении работника до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за отчетный период.

8.10. Премии выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных и нормативных актов;

- при обоснованных жалобах на нарушение работником правил поведения;

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации.

8.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в [пункте 8.7.1](file:///H:\Положение%20об%20опл.тр.ДК%20от%2005.09.2019г\Положение%20об%20оплате%20труда%20ДК%20Microsoft%20Word.docx#P570) настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников работникам Учреждения.

9.2. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере, не превышающем оклад (должностной оклад);

- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;

- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;

- в случае нуждаемости в лечении;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;

- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам - руководитель учреждения;

- руководителю учреждения – администрация поселения.

9.3. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам - руководитель учреждения;

- руководителю учреждения – администрация поселения.

10. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание по всем видам персонала составляется в соответствии с Уставом и согласовывается с учредителем.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций. Задач и объемов работ, установленных учредителем.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

от 26.12.2019г. №198

Перечень

должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала работников муниципального казенного учреждениях культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

1. Директор.

2. Бухгалтер.

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

от 26.12.2019г. №198

Перечень

должностей работников в муниципальных казенных учреждениях культуры Девицкого сельского поселения Семилукского муниципального района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности "Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества

1. Специалисты:

1.1. Культорганизатор;

1.2. Руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

1.3. Акккомпаниатор.

Приложение № 3

К положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

от 26.12.2019г. №198

Объемные показатели отнесения муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» к группе по оплате труда руководителей

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры клубного типа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  П№ | Группа по оплате труда руководителя  (в зависимости от количества условных баллов) | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | свыше 1300 | от 800 до 13000 | от 300 до 800 | до 300 |

Объемные показатели деятельности руководителей учреждений культуры

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  П№ | Показатели | Условия | Кол-во баллов | Фактические показатели | |
| 1 | Функционирование органов государственно-общественного управления | Наличие художественного совета | 5 | 0 | |
| Наличие профсоюзной организации | 5 | 0 | |
| Наличие попечительского совета | 5 | 0 | |
| 2 | Информационная открытость | Наличие сайта, полнота и частота обновления информации | До 10 | 0 | |
| 3 | Количество структурных подразделений | За каждое подразделение | 10 | 0 | |
| 4 | Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях | За каждое дополнительное:- отдельно стоящее здание, | 15 | 0 | |
| -помещение | 5 | 0 | |
| 5 | Наличие автотранспортных средств | За каждую единицу | 15 | 0 | |
| 6 | Наличие собственных (состоящих на балансе) котельных | - котельной на твердом топливе | 10 | 0 | |
| - газовой котельной | 20 | 0 | |
| -инфракрасное | 5 | 0 | |
| 7 | Использование механизмов государственно-частного партнерства |  | 15 | 0 | |
| 8 | Наличие собственной бухгалтерии |  | 10 | 0 | |
| 9 | Количество методических пособий, изданий, брошюр | за 1 | 10 | 0 | |
| 10 | Количество платных услуг, оказываемых населению | 1 вид услуги | 5 | 0 | |
| 11 | Участие в грантовых конкурсах, федеральных и региональных программах | За каждый разработанный и направленный на конкурс проект. | 3 | 0 | |
| Получение грантов (дополнительное финансирование) | 10 | 0 | |
| 12 | Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации | За одну публикацию | 3 | 0 | |
| За телевизионную передачу | 10 | 0 | |
| 13 | Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения | До 3% | 10 | 0 | |
| 3%-5% | 15 | 0 | |
| Свыше 5% (За каждый бал – 5%) |  |  | |
| 14 | Организация мероприятий | За каждое мероприятие:  фестивали и конкурсы районного уровня; | 2 | 0 | |
| регионального уровня; | 4 | 0 | |
| межрегионального уровня; | 6 | 0 | |
| всероссийского уровня; | 8 | 0 | |
| международного уровня | 10 | 0 | |
| \*Предоставление помещения для районных мероприятий | 2 | 0 | |
| \*Спектакли, концерты, театрализованные программы районного уровня | 4 | 0 | |
| \*Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции различных уровней | 3 | 0 | |
| Дополнительно за мероприятие на платной основе | 3 |  | |
| 15 | Количество посетителей в год | 500 человек | 5 | 2000:500х5=20 | |
| 16 | Количество постоянно действующих клубных формирований на бесплатной основе | 1 формирование:  -на бесплатной основе  - на платной основе | 1  2 | 8  0 | |
| 17 | Наполняемость кружков, коллективов | 1 участник | 0,5 | 59участ.х0,5=30 | |
| 18 | Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» | 1 коллектив | 5 | 0 | |
| 19 | Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов различных уровней | За коллектив, за 1 солиста:  -международного уровня | 10 | 0 | |
| - всероссийского уровня | 8 | 0 | |
| -межрегионального уровня | 6 | 0 | |
| - регионального уровня | 4 | 0 | |
| - районного уровня | 2 | 0 | |
| 20 | Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан | 1 человек | 1 | 1 | |
| 21 | Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием | 1 форма | 5 | | 5 |
| 22 | Количество записей в электронном каталоге | 10 записей | 1 | | 1 |
| 23 | Количество единиц хранения основного фонда | 1000 единиц | 1 | | 1 |
| 24 | Экспонирование предметов основного фонда | 10 единиц | 2 | | 2 |
| 25 | Количество музейных выставок в год | 1 выставка | 4 | | 4 |
| 26 | Приобретение новых экспонатов для основного фонда | 1экспонат | 15 | | 15 |
| 27 | Количество отреставрированных предметов в год | 1 предмет | 10 | | 10 |
| 28 | Наличие образовательных программ | 1 программа | 5 | | 5 |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области

от 26.12.2019г. №198

Положение

о премировании руководителя муниципального казенного учреждения культуры

«Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области»

Настоящее Положение разработано в целях осуществления премирования руководителя муниципального казенного учреждения культуры с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал);

- единовременное премирование.

Единовременное премирование производится за выполнение особо важных и сложных заданий, а также за высокое качество выполняемых работ.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения культуры по итогам работы за квартал производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии, созданной учредителем, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенного учреждения культуры.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно учредителем.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом учредителя.

2. Премирование руководителя учреждения культуры за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю учреждения культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением мероприятия на высоком уровне;

- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ, грамотой департамента культуры Воронежской области.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителю учреждения культуры, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4. Премия руководителю не устанавливается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения культуры за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на учреждение или должностное лицо учреждения.

Размер может быть снижен по решению межведомственной комиссии по вопросам культуры муниципального района в следующих случаях:

- наличие обоснованных жалоб учреждения на работу учреждения культуры или работу руководителя по результатам проведенных учредителем проверок или фактов, изложенных в обращениях;

- наличие в отчетном периоде нарушений налоговой дисциплины, порядка осуществления закупок для нужд учреждения культуры;

- наличия в отчетном периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Руководителю учреждения культуры, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премии не выплачиваются.

26.12.2019 г.

с. Девица

А К Т

Об обнародовании решения № 198, принятого на 52-ом заседании 52-й сессии Совета народных депутатов Девицкого сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области от 26 декабря 2019 года

Мы, нижеподписавшиеся:

- ТРЕПАЛИНА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА, депутат Совета народных депутатов Девицкого сельского поселения, 15.01.1954 года рождения, зарегистрирована по месту жительства по адресу: Воронежская область Семилукский район село Девица улица Танкистов д.58.

- СОБОЛЕВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА, ведущий специалист администрации Девицкого сельского поселения, 18.03.1966 года рождения, зарегистрирована по месту жительства по адресу: Воронежская область Семилукский район село Девица переулок Ровенки д.43 .

- БЕЛЕНОВА ИННА АЛЕКСАНДРОВНА, заведующая библиотечным филиалом №23 села Девица, 13.09.1972 года рождения, зарегистрирована по месту жительства по адресу: Воронежская область Семилукский район пос. Орлов Лог, II Орловлогский переулок дом 9 квартира 15

обнародовали копию решения № 198 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Девицкий сельский Дом культуры Семилукского муниципального района Воронежской области», принятого на 52-ом заседании 52-й сессии Совета народных депутатов Девицкого сельского поселения Семилукского муниципального района Воронежской области от 26 декабря 2019 года

Обнародование произведено путем размещения на информационных стендах о чем составлен акт.

Подписи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Трепалина О.Н.

Подписи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Соболева Н.Н.

Подписи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Беленова И.А.