

Администрация Урывского сельского поселения
Острогожского муниципального района
Воронежской области

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

« 17 » марта 2015 г
с. Урыв-Покровка

№ 8

об утверждении Положения
по оплате труда работников
МКУК «Урывский сельский
культурно-досуговый центр»

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №5 97 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг», приказом департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 21.10.2013г. № 780-ОД «Об утверждении показателей эффективности деятельности учреждений культуры Воронежской области, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановление администрации Острогожского муниципального района от 21.01.2015 года №77 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников казенных и бюджетных учреждений культуры и искусства Острогожского муниципального района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, администрация Урывского сельского поселения

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :

1. Утвердить Положение по оплате труда работников МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района Воронежской области согласно приложению №1 .
2. Признать утратившим силу постановление администрации Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района от 17.09.2009 г. № 19 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Урывского сельский культурно-досуговый центр».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшее с 1 марта 2015 года.
4. Директору МКУК «Урывского СКДЦ» - Гончарову Ю.М. разработать штатное расписание МКУК «Урывский СКДЦ» с 01.03.2015 года.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Урывского сельского поселения



Лавров Н.Н.

Положение по оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
«Урывский сельский культурно-досуговый центр»
Урывского сельского поселения
Острогожского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение по оплате труда работников МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №5 97 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг», приказом департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 21.10.2013г. № 780-ОД «Об утверждении показателей эффективности деятельности учреждений культуры Воронежской области, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением администрации Острогожского муниципального района от 21.01.2015 года №77 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников казенных и бюджетных учреждений культуры и искусства Острогожского муниципального района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района Воронежской области (далее – работники учреждения), ориентированной на достижение конкретных показателей качества, оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

1.3. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- наименование, условия и критерии установления, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными управлением труда Воронежской области Приказами от 10.12.2008 г. №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных (муниципальных) учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных (муниципальных) учреждениях Воронежской области» и от 10.12.2008 г. №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»;

- условия оплаты труда руководителя и бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований местного бюджета Урывского сельского поселения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.6. 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.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) 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.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

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

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района Воронежской области

2.1. Размеры должностных окладов работников МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности составляет 25 процентов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.3. 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, утверждаемым распоряжением администрации Урывского сельского поселения. 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.

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

2.4. 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.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

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

2.5. Размеры должностных окладов работников МКУК «Урывский СКДЦ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ. (таблица 1)

Таблица № 1

Минимальный размер оклада должностей руководителей, специалистов и служащих Муниципального казённого учреждения культуры «Урывский сельский культурно-досуговый центр».

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Заведующий сектором центра культуры и досуга	6500
Заведующий филиалом центра культуры и библиотек	6500
Художественный руководитель	6500
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности среднего уровня":	
Главный бухгалтер	6500

Таблица №2

К положению по оплате труда работников МКУК « Урывский СКДЦ».

РАСЧЕТ должностного оклада директора МКУК
«Урывский сельский культурно-досуговый центр»
Урывского сельского поселения»

Оклады работников основного персонала МКУК
«Урывский сельский культурно-досуговый центр» за 2014 г.

№ п/п	Должность	Кол-во ставок	Должностной оклад	Сумма
	Заведующий Ново-Успенским СДК	1	6500	6500
	Заведующий библиотекой	2	6500	13000
	Художественный руководитель	1,5	6500	9750
	Итого	4,5		29250

Расчет должностного оклада директора МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр».

$$29250:4,5 \times 1,9 = 12350 \text{руб}$$

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В соответствии с Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Воронежской области» работникам МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр».

могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- сверхурочной работе, работе в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.4 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.

3.5 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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.

3.6 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.

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.

3.7 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в

размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8 Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В соответствии с Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» к выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Стимулирующие надбавки 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.

4.3 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Надбавка 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.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

4.4 Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Для работников библиотек при непрерывном десятилетнем стаже работы в библиотеках устанавливаются надбавки в размере 20% оклада (ставки) и 5% за каждые последующие пять лет, но не более 40% оклада (ставки).

Для прочих работников культуры, размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- 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 учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.5 Стимулирующая надбавка 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», «Заслуженный деятель искусств», за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

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

4.6 Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7 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 месяц, квартал, год);

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.8 Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии за качество выполненных работ в пределах экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в случае и размере:

- 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 в размере 2 должностных окладов;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий в размере 1 должностного оклада

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет не более восьми размеров среднего размера должностных окладов работников, возглавляемого им учреждения, (согласно таблицы № 2).

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 28.10.2013 № 428.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.5. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);

- премиальные выплаты по итогам работы;

- стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за качество выполняемых работ.

5.6. Порядок и условия определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы; за выслугу лет и за звание (ученую степень) устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего положения.

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета.

Размер премии может устанавливаться главным распорядителем средств в процентном отношении к окладу.

Руководителю МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр», проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий в связи с увольнением по собственному желанию, премия устанавливается за фактически отработанное время.

5.8. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении руководителю оказывается материальная помощь:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с расходами на лечение).

Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителям в размере, не превышающем должностной оклад.

5.9 Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

Приложение №1
к положению по оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
«Урывский сельский культурно-досуговый центр»
Урывского сельского поселения
Острогожского муниципального района Воронежской области

Положение
о премировании руководителя муниципального казенного учреждения культуры
«Урывский сельский культурно-досуговый центр»
Урывского сельского поселения Острогожского муниципального района
Воронежской области

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Урывский сельский культурно-досуговый центр» 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, год);
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокое качество выполняемых работ;

Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании распоряжения главы Урывского сельского поселения.

Порядок и условия выплаты премий.

1. Премирование руководителя МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» по итогам работы за квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр»

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно главой Урывского сельского поселения.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением главы Урывского сельского поселения в зависимости от фонда оплаты труда.

2. Премирование руководителя МКУК «Урывский сельский культурно-досуговый центр» за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется одновременно, по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю МКУК

