

Перейти на версию для слабовидящих

Р Е Ш Е Н И Е 17.12..2018 г. № 11/49 с. Бунино Об утверждении Положения об оплате труда работников казенных учреждений культуры расположенных на территории Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области

СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ БУНИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА СОЛНЦЕВСКОГО РАЙОНА

Р Е Ш Е Н И Е

17.12..2018 г. № 11/49

с. Бунино

Об утверждении Положения

об оплате труда работников казенных учреждений культуры расположенных на территории Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Бунинский сельсовет» Солнцевского района Курской области, Собрание Депутатов Бунинского сельсовета Солнцевского района РЕШИЛО:

1. Утвердить прилагаемое к настоящему решению Положение об оплате труда работников КУК «Бунинский ЦСДК» Солнцевского района Курской области.
2. Решение Собрания депутатов Бунинский сельсовета Солнцевского района Курской области от 29 июня 2015 года № 31/8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципальных Казённых Учреждений Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области по виду экономической деятельности «Культура» считать утратившим силу.
3. Поручить главному специалисту-эксперту Администрации Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области (Бибиковой Н.И.) организовать мероприятия, в рамках которых ознакомить работников казенных учреждений культуры расположенных на территории Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области с нормами положения, утвержденного пунктом 1 настоящего Решения.
4. Решение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2019 года.

Председатель Собрания депутатов
Бунинского сельсовета Солнцевского района

Н.Ю.Болотова

Глава Бунинского сельсовета
Солнцевского района

Г.В.Толмачева

Приложение№1
к решению
Собрания депутатов
Бунинского сельсовета
Солнцевского района
от 17.12..2018 г.№ 11/49

Положение

об оплате труда работников КУК «Бунинский ЦСДК»
Солнцевского района Курской области

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников казенных учреждений культуры Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области (далее – учреждения культуры) разработано в соответствии постановлением Администрации Курской области от 31.12.2015 года №982-па и внесенными изменениями согласно постановления №268-па от 30.03. 2017года, №523-па от 29.06.2017 года.

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников КУК «Бунинский ЦСДК», (далее – работники учреждения культуры);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением главы Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области от 17.12.2018г. №_89 «Об утверждении перечня видов и разъяснения о Порядке установления выплат компенсационного характера в КУК «Бунинский ЦСДК» Солнцевского района Курской области»;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера утвержденных постановлением главы Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области от 17.12..2018 г. №_90 "Об утверждении перечня видов и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в КУК «Бунинский ЦСДК» Солнцевского района Курской области» за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей КУК «Бунинский ЦСДК» (далее – руководители учреждений).

При утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов) определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплаты труда работников учреждения культуры рассчитываются с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов.

Заработная плата работника учреждения культуры предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов работников учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»

Третий квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Должности руководящего состава	заведующий филиала	9 554,00

2.2. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 - 2.6 настоящей главы Положения.

2.3. 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 культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 3,0

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) – устанавливается всем работникам учреждений культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу по КУК «Бунинский ЦСДК» приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения культуры) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения культуры и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения культуры) не образует новый оклад.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство – устанавливается с целью стимулирования работников учреждения культуры к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство устанавливаются в следующих размерах: до 3,0

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в следующих размерах: до 3,0

2.7. Применение повышающих коэффициентов к окладу (пункты 2.3 – 2.6 настоящей Главы) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу.

2.8. Настоящим Положением устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполнения работ.
- надбавка за стаж работы в отрасли культуры

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры направленных учреждением на оплату труда работников в порядке:

руководителям учреждения культуры и работникам, подчиненным непосредственно руководителям учреждения культуры – по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

остальным работникам учреждения культуры – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры или при отсутствии таковых руководителем учреждения культуры.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.9 – 2.11 настоящей главы Положения.

2.9. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам учреждения культуры за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями сотрудника, сложные и срочные работы. Организацию и проведение выставок и других мероприятий. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах до 500 процентов должностного оклада.

2.10 Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в культуре;

При стаже работы от 1 до 5 лет 10%

При стаже работы от 5 до 10 лет 15%

При стаже работы от 10 до 15 лет 20%

При стаже работы свыше 15 лет 25%

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

2.12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов рабочих учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Первый квалификационный уровень	Уборщица, смотритель музея	2 967,00
Третий квалификационный уровень	водитель	4 626,00

3.2. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам: персональный повышающий коэффициент к окладу.

3.3. 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 культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 3,0.

3.4. Настоящим Положением устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу:

-надбавка за качество выполнения работ;

-надбавка за стаж работы в отрасли культуры

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.5 – 3.6 настоящей главы Положения.

3.5. Надбавка за качество выполнения работ – устанавливается работникам рабочих профессий, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах 500 процентов должностного оклада.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

3.6 Надбавка за стаж работы устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет проработанных в культуре;

При стаже работы от 1 до 5 лет 10%

При стаже работы от 5 до 10 лет 15%

При стаже работы от 10 до 15 лет 20%

При стаже работы свыше 15 лет 25%

3.7. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.8. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего Положения

IV .Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Оплата труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Главы Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области от 17.12. 2018 года № 91 " Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя казенного учреждения культуры»

Должностной оклад руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором и составляет от 1-3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения культуры.

К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения культуры устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

4.3. Премирование - устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения культуры (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения культуры) за счет ассигнований бюджета Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области (далее – местный бюджет) на основании решения главного распорядителя средств местного бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения культуры.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения культуры на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения культуры.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1 Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях культурных, утвержденных постановлением главы Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области от 17.12.2018г. № 89 «Об утверждении перечня видов и разъяснения о Порядке установления выплат компенсационного характера в КУК «Бунинского ЦСДК» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. 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.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. 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.

6.6. 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.

Минимальный размер доплаты - 20 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.

6.7. 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 не рабочий 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.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения культуры

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с пунктом 4 перечня видов выплат стимулирующего характера в казенных учреждениях культуры, утвержденного постановлением главы Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области от 17.12.2018 года № 90 "Об утверждении перечня видов и разьяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в КУК «Бунинский ЦСДК» Солнцевского района Курской области и разьяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера " могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников в порядке:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников, подчиненных непосредственно руководителям учреждения культуры - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

остальных работников учреждения культуры - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры, а при отсутствии таковых руководителем учреждения культуры.

7.2. 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;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно в размере до 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и Курской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Курской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения культуры среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. За правильность, объективность и своевременность оплаты труда в учреждении, руководитель учреждения культуры несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения культуры производится выплата материальной помощи в размере 2 должностных окладов к отпуску Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника главой Администрации Бунинского сельсовета - руководителю учреждения культуры, руководителем учреждения культуры его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения культуры.

8.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения культуры, но не более чем оклад

по ПКГ "Должности руководящего состава учреждения культуры культуры, искусства и кинематографии".

8.4. Выпускникам образовательных учреждений культуры, поступившим на работу в казенное учреждение культуры Бунинского сельсовета Солнцевского района, в течении первых трех лет работы в указанных учреждения культурных ежемесячно выплачиваются надбавки в следующих размерах:

-с высшим профессиональным образованием (с отличием) - 25 процентов установленного должностного оклада;

-с средним профессиональным образованием (с отличием) - 20 процентов установленного должностного оклада;

8.5 Специалистам муниципальных бюджетных и казенных учреждений при выходе на пенсию по старости, при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

8.6 Специалистам муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры выплачиваются доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и другие выплаты стимулирующего характера в пределах, имеющихся у дома культуры средств на оплату труда может выплачиваться также разовая материальная помощь до 2 х должностных окладов /в пределах средств/ всем остро нуждающимся работникам учреждения культуры на основании заявления (в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, работника или близких родственников (родителей, супругов, детей)), свадьба, рождение ребенка, юбилеи-50,55,60,65 лет и каждые последующие 5 лет)

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника главой Администрации Бунинского сельсовета - руководителю учреждения культуры, руководителем учреждения культуры его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения культуры.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников казенных учреждений культуры Бунинского сельсовета Солнцевского района Курской области

Размер повышающего коэффициента к окладу

КУК «Бунинский ЦСДК»

КУК «Бунинский ЦСДК»	0,25
----------------------	------

Создан: 30.01.2019 08:35. Последнее изменение: 30.01.2019 08:35.

Количество просмотров: 1863

© 2009-2023 Областное государственное унитарное предприятие «Информационный центр «Регион-Курск»
Администрация сайта: (4712) 39-51-52, 39-51-53

305002, г. Курск, ул. М.Горького, 65 А-3, офис 7
E-mail: icrk@mail.ru