**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОЧЕПСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛИСКИНСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 14 февраля 2018 г. № 20

с. Почепское

Об утверждении Положения «Об оплате

труда работников муниципального казенного

учреждения культуры «Почепской сельский

Дом культуры»

В соответствии со статьями 135-144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Почепской сельский Дом культуры».

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

3. Постановление № 29 от 15.03.2016г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения»- считать утратившим силу.

4.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за

собой.

Глава Почепского

сельского поселения В.И.Бокова

Приложение

к постановлению

администрации Почепского

сельского поселения

Лискинского

муниципального района

от «14» февраля 2018 г.№ 20

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры**

**«Почепской сельский Дом культуры»**

**Лискинского муниципального района Воронежской области**

**I.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Почепской сельский Дом культуры» «Лискинского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации; [постановлением](consultantplus://offline/ref=CFEA9AE026AC571C8A88C54543677594E3E8B8AC99EC0FD3296F35057F4321274EC7F7E9E4E9F702F37331LBs0H) администрации Лискинского муниципального района Воронежской области от 26.10.2009 № 2609-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- 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;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров, 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 и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения (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. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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 учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

1.7. 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](consultantplus://offline/ref=A0BF9A87FAD4EDF7BF30576830B31FB1C38DAE94521B852B2F93AD44054A3713B1513D1AE6387Ff0qBH), 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).

1.8. 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 руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. 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.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам 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.

Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности – 0,25.

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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Таблица 1**  **Размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства** | | |
|  |  | | |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)** | | **Наименование должностей** | **Размер должностного оклада (руб.)** |
| 1 | |  | 2 |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | Заведующий билетными кассами; ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор. | 11330 |
|  | | Главный библиотекарь | 12062 |
| **ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | |  |  |

.

**Таблица 2**

**Размеры должностных окладов**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ**) | **Размер должностного оклада (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  |
| Пятый квалификационный уровень заместитель главного бухгалтера; главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских | 12000 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень (Заместитель директора) | 12308 |
| Второй квалификационный уровень (заведующий филиалом) | 13188 |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

**III. Порядок и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам могут быть осуществлены 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.

3.2 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.

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 новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 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.

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 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.

**IV. Порядок и условия**

**установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. 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.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по итогам месяца в размере 30% должностного оклада с надбавками за работу в сельской местности.

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 и по истечении, которого может быть сохранена или изменена. Рекомендуемый размер надбавки – в пределах 300 процентов оклада.

4.4. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;

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

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

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и искусства.

Для работников муниципальных библиотек устанавливаются надбавки в процентах от оклада за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 10%;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 15%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 %;

- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 25%;

- при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

Для прочих муниципальных учреждений культуры надбавка за выслугу лет в размере:

- 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.

4.6. 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);

- единовременное премирование.

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, главой Лискинского муниципального района, 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.

4.8. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.7.1. 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.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера складывается из базового оклада, коэффициента масштабности, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

|  |  |
| --- | --- |
| Базовый оклад руководителя  учреждения культуры | 13 757 рублей |

Коэффициент масштабности устанавливается к базовому окладу руководителя учреждения культуры, образует должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение культуры | Наименование показателя | Значение коэффициента масштабности |
| Библиотеки | Среднегодовое количество читателей (тыс.чел.) |  |
| свыше 15 | 1,3 |
| от 8 до 15 | 1,2 |
| от 3 до 8 | 1,1 |
| до 3 | 1 |
| Организации клубного типа | Количество постоянно действующих в течении года клубных формирований (ед.). |  |
| свыше 45 | 1,3 |
| от 30 до 45 | 1,2 |
| от 10 до 30 | 1,1 |
| до 10 | 1 |

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовые оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже базовых окладов руководителей этих учреждений.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранен или изменен.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=A0BF9A87FAD4EDF7BF30576830B31FB1C38CAA9C5C19D82127CAA14602456804B618311BE6387F08f0q6H) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, 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.

Выплаты руководителю 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), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Руководителям, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти лица имеют документально подтвержденный доступ, в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в процентах к окладу в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

-за качество выполняемых работ.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения учредителем в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Порядок и условия определения размеров выплат за выслугу лет, за звание (ученую степень) устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего положения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры (приложение №2), с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении, по решению учредителя, руководителю может быть оказана материальная помощь:

- при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.). Перечень юбилейных дат определяется локальным актом учреждения.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений культуры

**Положение**

**о премировании руководителей муниципальных**

**учреждений культуры**

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителей муниципальных учреждений 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 месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за высокое качество выполняемых работ;

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем учреждения.

**Порядок и условия выплаты премий**

1. Премирование руководителей муниципальных учреждений культуры **по** итогам работы за месяц, квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии учредителя, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений 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 месяц, квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением учредителя.

2. Премирование руководителей учреждений 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 руководителям учреждений культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания 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, главой администрации Лискинского муниципального района, 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.

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

Руководителям учреждений культуры и искусства, 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.

Руководителям учреждений культуры, имеющим дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителям учреждений культуры, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премии не выплачиваются.

Акт

обнародования постановления Почепского сельского поселения  
 Лискинского муниципального района Воронежской области.

14 февраля 2018 года село Почепское

Мы, нижеподписавшиеся, комиссия в составе Председателя Совета народных депутатов В.А.Ковалев, председателя комиссии В.И.Боковой, секретаря комиссии С.С.Коровкиной членов комиссии: Т.И.Малаховой, А.Т.Гунькова составили настоящий акт в том, что 14.02.2018г. года принято постановление Почепского сельского поселения № 20« Об утверждении Положения «Об оплате

труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Почепской сельский Дом культуры».

размещено в местах, предназначенных для обнародования муниципальных правовых актов: внутренний стенд в здании администрации Почепского сельского поселения по ул. Садовая,8, в здании Почепской СОШ с. Почепское, ул.Садовая,2; в здании Ермоловской СОШ с. Ермоловка, ул.Школьная, 2 с целью доведения до сведения жителей, проживающих на территории Почепского сельского поселения.

В чем и составлен настоящий акт.

Председатель комиссии : В.И.Бокова

Председатель Совета народных депутатов: В.А. Ковалев

Секретарь комиссии: С.С.Коровкина

Члены комиссии: Т.И.Малахова

А.Т. Гуньков