



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ № 5(105)
АДМИНИСТРАЦИИ
ЕЙСКОУКРЕПЛЕНСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЩЕРБИНОВСКОГО
РАЙОНА**

село Ейское Укрепление
2012 год

СОДЕРЖАНИЕ

- ПОСТАНОВЛЕНИЕ администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 27.03.2012 № 14 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района» стр. 3
- ПОСТАНОВЛЕНИЕ администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 29.03.2012 № 16 «Об утверждении Порядка уведомления главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района муниципальными служащими администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе» стр. 19
- ПОСТАНОВЛЕНИЕ администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 29.03.2012 № 17 «О внесении изменений в постановление главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 12 февраля 2009 года № 8 «О подготовке проекта Правил землепользования и застройки Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района» стр. 24



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЕЙСКОУКРЕПЛЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЩЕРБИНОВСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.03.2012

№ 14

село Ейское Укрепление

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений
культуры Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района**

На основании постановления администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 15 февраля 2012 года № 6 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района», в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района согласно приложению.

2. Финансовому отделу администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района (Дробященко) финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района на соответствующий финансовый год на обеспечение деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Директорам муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района (Барилкина, Бирюкова) довести до сведения работников условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

4. Муниципальному казенному учреждению муниципального

образования Щербиновский район «Централизованная межотраслевая бухгалтерия» (Дьякова) внести соответствующие изменения в служебные документы.

5. Признать утратившими силу:

постановление главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 26 ноября 2008 года № 62 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ейскоукрепленный сельский Дом культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района»;

постановление администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 01 июля 2011 года № 34 «О внесении изменений в постановление главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 26 ноября 2008 года № 62 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ейскоукрепленный сельский Дом культуры Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района».

6. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района.

7. Официально опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании «Информационный бюллетень администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района».

8. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

9. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2012 года.

Глава
Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района
от 27.03.2012 № 14

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры Ейскоукрепленского сельского
поселения Щербиновского района

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района (далее – Положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ейскоукрепленский сельский Дом культуры» Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района и муниципального бюджетного учреждения культуры «Ейскоукрепленская сельская библиотека» Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района (далее – муниципальные бюджетные учреждения культуры).

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утверждаемым органом местного самоуправления Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры.

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

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 отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, занимающих должности служащих

1. Минимальные размеры окладов работников муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей	3630
2.	Должности работников культуры среднего звена	4197
3.	Должности работников культуры ведущего звена	4991
4.	Должности руководящего состава	5444

2. Положением может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается муниципальным бюджетным учреждением 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 в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальных бюджетных учреждений культуры приведены в пунктах 3 – 5 настоящего раздела Положения.

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 муниципального бюджетного учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных

бюджетных учреждений культуры, в том числе творческого и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Положением может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных

бюджетных учреждений культуры, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных муниципальным бюджетным учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 7 – 9 настоящего раздела Положения.

7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам из числа художественного, творческого персонала муниципального бюджетного учреждения культуры в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (организации праздника) и иным служащим из числа персонала библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли «Культура» (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный»;

25 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада – за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

11. Работникам, занимающим должности служащих, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

12. В целях стимулирования качественного результата труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, установленные нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, органов местного самоуправления Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района.

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС)							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
3290	3346	3403	3459	3517	3630	3743	3856

К профессиям рабочих муниципальных бюджетных учреждений культуры относятся: оператор котельной, сторож, уборщик производственных помещений.

2. Положением может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается муниципальным бюджетным учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается руководителем муниципального бюджетного учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда предусмотренного ЕТКС, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

При введении с 01 декабря 2008 года нового Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться всем рабочим муниципального бюджетного учреждения культуры, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры без ограничения срока действия.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных муниципальным бюджетным учреждением культуры на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 – 7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в

зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

9. Работникам рабочих профессий могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

10. В целях стимулирования качественного результата труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, установленные нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, органов местного самоуправления Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района.

IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры

1. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры состоит из окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, утвержденным органами местного самоуправления Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района.

К основному персоналу муниципального бюджетного учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения:

библиотекарь;
руководитель кружка;
культурный организатор.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры ежегодно устанавливаются главой Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры.

3. С учетом условий труда руководителю муниципального бюджетного

учреждения культуры могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры производится с учетом результатов деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы).

Размеры премирования руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно могут устанавливаться главою Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры.

5. В целях стимулирования качественного результата труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, установленные нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, органов местного самоуправления Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и творческого 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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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 настоящим Положением.

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

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников муниципального бюджетного 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 Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждений культуры, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за специфику работы в отдельных учреждениях культуры;
- 4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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. Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

Руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры 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 отменяется.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

К вышеуказанным специалистам относятся:

- 1) работники руководящего состава:
 - а) руководитель (директор, заведующий) и его заместитель;
 - б) художественный руководитель;
 - 3) заведующий сектором.
- 2) специалисты всех категорий:

культурный организатор; руководители кружков, любительских объединений, клубов по интересам и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

VII. Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном бюджетном учреждении культуры в соответствии с Перечнем видов 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.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры. При этом наименование премии и условия премирования включаются в Положение.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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 учитываются:

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 муниципального бюджетного учреждения культуры;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. 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);

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры на основании письменного заявления работника.

3. В штаты муниципального бюджетного учреждения культуры могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками муниципального бюджетного учреждения культуры соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава».

Глава
Ейскоукрепленского сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
Ейскоукрепленского сельского
поселения Щербиновского района

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений
Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района
по профессиональным квалификационным группам

I. Профессиональные квалификационные группы

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»

Смотритель музейный; контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части

дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»

Концертмейстер; лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер; главный: библиотекарь, библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий аттракционом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»

Главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) по основной деятельности; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; художественный руководитель культурно-досугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам.

Глава
Ейскоукрепленского сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЕЙСКОУКРЕПЛЕННОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЩЕРБИНОВСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.03.2012

№ 16

село Ейское Укрепление

**Об утверждении Порядка уведомления главы
Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского
района муниципальными служащими администрации
Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского
района об иной оплачиваемой работе**

На основании части 2 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», части 2 статьи 9 Закона Краснодарского края от 08 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе в Краснодарском крае» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Порядок уведомления главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района муниципальными служащими администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе (прилагается).

2. Отделу по общим и юридическим вопросам администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района (Анченко):

1) довести до сведения муниципальных служащих администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района настоящее постановление;

2) обеспечить направление уведомлений главе Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района в трехдневный срок со дня их поступления.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава
Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района
от 29.03.2012 № 16

ПОРЯДОК

уведомления главы Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района муниципальными
служащими администрации Ейскоукрепленного
сельского поселения Щербиновского района
об иной оплачиваемой работе

1. В соответствии с Порядком уведомления главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района муниципальными служащими администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе (далее - Порядок) муниципальные служащие администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района (далее - муниципальные служащие) уведомляют главу Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района о намерении выполнять иную оплачиваемую работу.

2. Уведомление о намерении выполнять иную оплачиваемую работу (далее - уведомление) составляется муниципальным служащим по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

3. Муниципальные служащие представляют уведомление в отдел по общим и юридическим вопросам администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района.

4. Регистрация уведомлений осуществляется отделом по общим и юридическим вопросам администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района в день их поступления в журнале регистрации уведомлений муниципальных служащих администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

5. Копия зарегистрированного уведомления выдается муниципальному служащему под роспись в журнале регистрации уведомлений муниципальных служащих администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе. На копии уведомления, подлежащего передаче муниципальному служащему, ставится

отметка «Уведомление зарегистрировано» с указанием даты и номера регистрации уведомления, фамилии, инициалов и должности лица, зарегистрировавшего уведомление.

6. Уведомление приобщается к личному делу муниципального служащего после рассмотрения главой Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района.

7. За несоблюдение настоящего Порядка муниципальные служащие несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Глава
Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку уведомления
главы Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района
муниципальными служащими
администрации Ейскоукрепленного
сельского поселения Щербиновского
района об иной оплачиваемой работе

ФОРМА
уведомления главы Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района муниципальными служащими
администрации Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района об иной оплачиваемой работе

Главе Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района

(Ф.И.О.)

(наименование должности)

(наименование отдела)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о намерении выполнять иную оплачиваемую работу

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», частью 2 статьи 9 Закона Краснодарского края от 08 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе в Краснодарском крае» уведомляю Вас о том, что я намерен выполнять иную оплачиваемую работу

(указываются сведения о деятельности, которую собирается осуществлять
муниципальный
служащий, место работы, должность, должностные обязанности,
предполагаемую дату
начала выполнения соответствующей работы, срок, в течение которого будет
осуществляться соответствующая деятельность)

Выполнение указанной работы не повлечет за собой конфликта интересов. При выполнении указанной работы обязуюсь соблюдать:

1) запреты и ограничения, установленные статьей 14 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 12 Закона Краснодарского края от 08 июня 2007 года № 1244-КЗ «О муниципальной службе в Краснодарском крае»;

2) Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района, утвержденный постановлением администрации Ейскоукрепленского сельского поселения Щербиновского района от 14 марта 2011 года № 17.

(дата)

(подпись)

Глава
Ейскоукрепленского сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Порядку уведомления
главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района
муниципальными служащими
администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе

ФОРМА
журнала регистрации уведомлений муниципальных служащих администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района об иной оплачиваемой работе

№ п/п	Ф.И.О. муниципального служащего, представившего уведомление	Должность муниципального служащего, представившего уведомление	Дата поступления уведомления	Ф.И.О. муниципального служащего, принявшего уведомление	Подпись муниципального служащего, принявшего уведомление	Подпись муниципального служащего в получении копии уведомления
1	2	3	4	5	6	7

Глава
Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЕЙСКОУКРЕПЛЕННОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЩЕРБИНОВСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.03.2012

№ 17

село Ейское Укрепление

**О внесении изменений в постановление главы
Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района
от 12 февраля 2009 года № 8 «О подготовке проекта Правил
землепользования и застройки Ейскоукрепленного сельского
поселения Щербиновского района»**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством постановляю:

1. Внести в постановление главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 12 февраля 2009 года № 8 «О подготовке проекта Правил землепользования и застройки Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района» следующее изменение:

в пункте 7 постановления слова «до 01 декабря 2009 года» заменить словами «до 31 декабря 2012 года».

2. Признать утратившим силу постановление администрации Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 21 февраля 2011 года № 6 «О внесении изменений в постановление главы Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района от 12 февраля 2009 года № 8 «О подготовке проекта Правил землепользования и застройки Ейскоукрепленного сельского поселения Щербиновского района».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава
Ейскоукрепленного сельского поселения
Щербиновского района

М.Г.Найденко

