



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЕЙСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.10.2024

г. Ейск

№ 1205

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений  
Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих  
деятельность в области молодежной политики**

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в соответствии постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района от 5 сентября 2024 года № 1130 «Об утверждении Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района», Федеральным законом от 6 октября 2023 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Уставом Ейского городского поселения Ейского района **п о с т а н о в л я ю**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления администрации Ейского городского поселения Ейского района:

1) от 31 октября 2023 года № 1022 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

2) от 18 июля 2024 года № 1038 «О внесении изменений в постановление администрации Ейского городского поселения Ейского района от 31 октября 2023 года № 1022 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики».

3. Отделу по организационной работе администрации Ейского городского поселения Ейского района (Родченко) обеспечить обнародование настоящего постановления.

4. Постановление вступает в силу со дня его обнародования, но не ранее 1 января 2025 года.

Глава Ейского городского  
поселения Ейского района



 Д.В. Кияшко

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Ейского городского поселения

Ейского района

от 11.10.2024 № 1205

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### об оплате труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, осуществляющих деятельность в области молодежной политики (далее соответственно – Учреждения).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

постановление администрации Ейского городского поселения Ейского района от 5 сентября 2024 года № 1130 «Об утверждении Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации,

Краснодарского края, муниципального образования Ейский район, администрации Ейского городского поселения Ейского района, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений из бюджета Ейского городского поселения Ейского района на очередной финансовый год не может превышать 28 должностных окладов в год. При сокращении штатной численности в течение календарного года, фонд оплаты труда может быть

уменьшен пропорционально оставшимся в текущем году месяцам.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 8121 рубля.

Разница между минимальными размерами окладов должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее трех процентов.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	12 591
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист (всех наименований), инженер	14 480

	программист	
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Психолог	16 652
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
3 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	18 318

2.3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям)

с равной сложностью труда не допускается.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условиях установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда учреждения, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ежемесячно приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения с учетом результата деятельности работника, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности его работы.

Эффективность и результативность деятельности каждого работника оценивается индивидуально по критериям, разработанным и утвержденным учреждением.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном значении и рассчитывается путем умножения итогового количества набранных баллов на стоимость балла.

Стоимость одного балла устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения исходя из суммы средств, направленных на фонд стимулирования сотрудников в очередном финансовом году и составляет не более следующего процентного соотношения от стоимости одного балла установленного для руководителя учреждения распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района:

90% для административно-управленческого персонала;

85% для основного персонала;

60% для вспомогательного персонала

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений могут быть предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

4.2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях по работе с молодежью в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 %;

свыше 5 лет - 15 %.

Стаж работы в учреждениях для установления выплат за выслугу лет

определяется на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа.

#### 4.2.2. Премииальные выплаты:

4.2.2.1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с целью поощрения работников может выплачиваться премия за общие результаты труда по итогам работы за счет экономии фонда оплаты труда.

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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

4.2.2.2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть выплачена единовременная премия за выполнение 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 в пределах утвержденного бюджетной сметой фонда оплаты труда.

4.2.2.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может выплачена единовременная премия, приуроченная к юбилеям и профессиональным праздникам. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах утвержденного бюджетной сметой фонда оплаты труда.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.



4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре, локальных актах учреждения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией Ейского городского поселения Ейского района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности на основании ходатайства начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района.

При установлении должностного оклада руководителя учитывается средняя заработная плата работников возглавляемого им учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения не может превышать 3х размеров среднемесячной фактической заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения (за исключением заместителей руководителя), сложившейся за предшествующие 6-ть месяцев до установления оклада.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением

администрации Ейского городского поселения Ейского района на основании ходатайства начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.5. Предельный уровень начисленной месячной заработной платы заместителя руководителя и работников учреждения не может превышать 95 процентов начисленной месячной заработной платы руководителя.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, предусмотренных настоящим пунктом Положения, работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации на дату обращения, при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения за счет средств бюджета Ейского городского поселения Ейского района.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, руководителя учреждения в следующих случаях:

затруднительного материального положения, с указанием обстоятельств;  
смерти родственников (супруг, супруга, дети, родители);

необходимости дорогостоящего лечения, продолжительной болезни (более трех месяцев), с представлением подтверждающих медицинских документов;

рождения ребенка;

заключения брака;

утраты личного имущества (подтвержденной документально) в результате пожара, стихийного бедствия, хищения.

Решение об оказании материальной помощи оформляется:

распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района для руководителя учреждения на основании ходатайства начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского

поселения Ейского района;

приказом руководителя учреждения для работников учреждения.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по внутреннему совместительству и совмещению;

руководителю, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, принятым на сезонную или временную работу;

руководителю, работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут 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, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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 учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

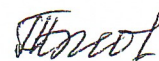
6.5. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в профессионально квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

6.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете на соответствующий финансовый год и согласовывается с начальником отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.8. Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с его Уставом. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Начальник отдела культуры  
и молодежной политики администрации  
Ейского городского поселения Ейского района



Т.Г. Бибилова