

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБУК  
«Историко-краеведческий  
музей обороны Туапсе»



О.П. Захарова  
«15» марта 2024г.

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Историко-краеведческий музей обороны Туапсе»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МУ «Историко-  
краеведческий музей  
обороны Туапсе»

О.П. Захарова  
«15» марта 2024г.

Туапсе  
2024г.



## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МУ «Историко-краеведческий музей обороны Туапсе» (далее Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания труда работников, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (далее окладов) по профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда директора.

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от условий, 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 предельными размерами не ограничивается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

| № | ПКГ                                                                            | Должности, относящиеся к данной группе | Минимальный размер оклада, руб. |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава         | Смотритель музейный                    | 9258,00                         |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена       | Экскурсовод                            | 14480,00                        |
| 3 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | Главный хранитель фондов               | 16508,00                        |

2.2. Настоящее Положение предусматривает возможность установления работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем 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 могут быть установлены на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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.

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

| № п/п | Должностная категория | Размер повышающего коэффициента |
|-------|-----------------------|---------------------------------|
| 1.    | Главный               | 0,25                            |
| 2.    | Ведущий (старший)     | 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.

2.3. Настоящее Положение предусматривает возможность установления работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за выслугу лет;
- за специфику работы.

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

2.2.1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых 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 ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

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

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";



25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.4. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок**

3.1. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

| № | ПКГ                                                                    | Должности, относящиеся к данной группе       | Минимальный размер оклада, руб. |
|---|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений | Старший научный сотрудник, научный сотрудник | 14480,00                        |

3.2. Настоящее Положение предусматривает возможность установления к окладам работников сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов к окладу следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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 могут быть установлены на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок учреждения в следующих размерах:

| № п/п                               | Вид квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. По должностям научных работников |                                |                                 |
|                                     | Старший научный сотрудник      | 0,2                             |

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.



3.3. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

3.4. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 Положения.

#### **4. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и общие профессии работников**

4.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

| №<br>п/п | ПГК                                                                                      | Должности, относящиеся к<br>данной группе | Минимальный<br>размер оклада,<br>руб. |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1        | Общеотраслевые<br>должности служащих<br>второго уровня, 2<br>квалификационный<br>уровень | Заведующий хозяйством                     | 8703,00                               |

4.5. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

#### **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет среднюю заработную плату работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленную в соответствии с порядком, определенным администрацией Туапсинского городского поселения Туапсинского района.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой Туапсинского городского поселения Туапсинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются главой Туапсинского городского поселения Туапсинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

#### **6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

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



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

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за выполнение 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 выходные и нерабочие праздничные дни.

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

7.1.2. 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.

7.1.3. 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 части оклада за каждый час работы.

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



## 8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены следующие премии:

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

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

8.2. 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 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.

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 премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

8.3. 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, главой муниципального образования Туапсинский район, главой Туапсинского городского поселения;
- 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, Департамента культуры Краснодарского края, главой муниципального образования Туапсинский район, главой Туапсинского городского поселения.

8.4. 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.

8.5. 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 интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. 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.

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.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.