

Муниципальное бюджетное учреждение культуры муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края
«Музей истории города-курорта Сочи»

Изменения и дополнения к коллективному договору,

заключенному на 2021-2024 годы.

Принятого на собрании трудового коллектива
протокол №3 от 02.02.2021 года

Уведомительная регистрация № 11-Ц от 08.02.2021 г. проведена
в ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»

На основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи от 03.04.2023г. № 931 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», приложение № 4 «Положение об оплате труда и премировании работников МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи» изложить в новой редакции.

От работодателя:

Директор МБУК г. Сочи
«Музей
истории города-курорта Сочи»



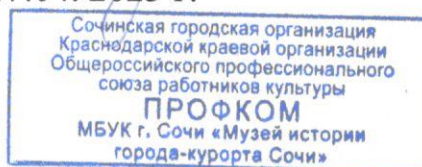
Е.В. Галищева

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета
МБУК г. Сочи «Музей
истории города-курорта Сочи»

17.04. 2023 г.

Е.Н. Грищенко



государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <u>город-курорт Сочи</u> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>03.05.2023 № 11-Ц.с.мч</u>
<u>Нач. отпр. Е.В. Галищева</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О

Сочинская городская организация Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры Уведомительная регистрация коллективного договора
Соглашение. Дата <u>03.05.2023</u> № <u>1</u> <u>96/1</u>
<u>Председатель Музей И.И. Маленков</u> Должность, подпись, ФИО

<p>Согласовано: Председатель профсоюзного комитета МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи»</p> <p><i>Е.Н. Грищенко</i> Е.Н. Грищенко</p> <p>17.04.2023</p> <p>Сочинская городская организация Краснодарской краевой организации Всероссийского профессионального союза работников культуры ПРОФКОМ МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи»</p>	<p>Утверждаю: Директор МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи»</p> <p><i>Е.В. Галищева</i> Е.В. Галищева</p> <p>17.04.2023</p> <p>Муниципальное бюджетное учреждение культуры муниципального образования «Музей истории города-курорта Сочи» Краснодарского края ИНН 2320192485</p>
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

Муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Музей истории города-курорта Сочи»

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Музей истории города-курорта Сочи» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных Министерству культуры Краснодарского края», на основании ст. 47 Устава муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи от 03.04.2023г. № 931 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года №77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», в целях усиления воздействия материального стимулирования работников Учреждения, направленного на выполнение стратегических и повседневных задач, целей

Учреждения и предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи» и работниками с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным 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 руководителя, его заместителей;
- порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- видов выплат компенсационного характера;
- видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Учреждение предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

1.9. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-экономической деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании Учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения по видам экономической деятельности не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой и т.п.).

1.10. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МБУК г. Сочи «Музей истории города-курорта Сочи»,

согласовывается председателем ПК профсоюзной организации Учреждения и утверждает руководителем Учреждения.

1.11. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения на общем собрании трудового коллектива, согласовываются с председателем ПК профсоюзной организации Учреждения и утверждают руководителем Учреждения.

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

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников учреждения, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ):

№ п/п	Перечень групп должностей	Базовый оклад, рублей
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала	6148
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8360
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9606
4	Должности руководителей структурных подразделений учреждений культуры, искусства и кинематографии	10949

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

Перечень должностей, относимых к ПКГ работников Учреждения, отражен в Приложении 1 к настоящему Положению.

Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Перечень групп должностей	Базовый оклад, рублей
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5453
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5544
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	6100

4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	8316
----	--	------

2.2. В учреждении устанавливаются работникам к окладам повышающие коэффициенты следующих видов:

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику (в том числе внутренним и внешним совместителям согласно части 2 статьи 287 ТК РФ) 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 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.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников 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	Ведущий	0,20
2	Высшая категория	0,15
3	Первая категория	0,10
4	Вторая категория	0,05

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

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	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 за профессиональное мастерство не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. В учреждении предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;

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

1) к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения и решения оценочной комиссии;

2) к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения и решения оценочной комиссии;

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам из числа художественного, артистического персонала Учреждения в зависимости от их фактической загруженности в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.;

2) иным служащим из числа персонала музеев и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

3) работникам, занимающим должности служащих и другим работникам, при этом основными критериями для установления надбавки являются:

3.1.) исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, иностранных языков и др.);

3.2.) выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

3.3.) компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества деятельности учреждения.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – в пределах 500 процентов оклада.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

2.9. 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 или более иностранных языков, в следующих размерах:

10 % 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 % от оклада – за знание и использование в работе одного или более иностранных языков;

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

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

35 % от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

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

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

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

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

3.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в Приложении №2 к настоящему Положению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад, рублей							
5573	6341	7205	8360	9029	9606	9894	10182

3.2. В учреждении устанавливаются работникам к окладам повышающие коэффициенты 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 директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику (в том числе внутренним и внешним совместителям согласно части 2 статьи 287 ТК РФ) 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 размерах принимается руководителем 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

При введении нового Положения об оплате и стимулировании труда работников Учреждения повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки 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.

3.5. В учреждении предусмотрено установление работникам рабочих профессий следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет;

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные муниципальными правовыми актами.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

3.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Работникам рабочих профессий выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) общих профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

4.2. В учреждении устанавливаются работникам к окладам повышающие коэффициенты 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 директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

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

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику (в том числе внутренним и внешним совместителям согласно части 2 статьи 287 ТК РФ) 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 размерах принимается руководителем 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.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

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.

4.5. В учреждении предусмотрено установление работникам рабочих профессий следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет;

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией города Сочи.

4.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

4.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Работникам рабочих профессий выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

- 1) социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- 2) объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

3) масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в отношении руководителя Учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Порядок исчисления соотношения среднемесячной средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников Учреждения установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей размещается на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и на официальном сайте Учреждения не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на

обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 25 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилии, имена, отчества руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе информации, предусмотренной пунктом 5.2, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

5.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам заместителям руководителя и главному бухгалтеру повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. 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.

5.4. В учреждении может быть установлен руководителю и его заместителям персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер персонального 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.

5.5. В учреждении предусмотрено установление руководителю и его заместителям стимулирующие надбавки к окладу следующих видов:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;

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

5.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю и его заместителям с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – в пределах 300 процентов оклада.

5.7. Руководителю и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, 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

5.8. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполнения работ если им присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный»;
- 15 процентов от оклада – за звание и использование в работе одного или более иностранных языков;
- 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;
- 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков;
- 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или

более иностранных языков.

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

5.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю в целях повышения качества его работы, развития творческой активности инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителя показателям эффективности работы муниципального учреждения, установленное комиссией по оценке результатов деятельности и эффективности работы учреждения.

Оценка деятельности руководителя осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периода.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

5.10. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.11. Заместителям руководителя устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.12. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения) за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным

датам и профессиональным праздникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителей главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат определяются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

Премии руководителю учреждения по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размер выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. В соответствии с перечнем видов

выплат компенсационного характера, утвержденным администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ;
 - в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - г) за сверхурочную работу;
 - д) за работу в ночное время;
 - е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ж) за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
 - з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер выплат – 4 % от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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.

7.3. Выплата за специфику работы устанавливается:

- 1) работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала Учреждения и творческих коллективов, имеющих звание «академический», - в размере 10 % от оклада;
- 2) работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала Учреждения и творческих коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов РФ, - в размере 15 % от оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий, 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.

7.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

7.7. Повышенная оплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни. Размер доплаты составляет:

1) 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;

2) 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.

7.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работника, трудовым договором.

7.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения коэффициентов и стимулирующих выплат.

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) единовременные премии в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) премия к юбилейным датам сотрудников.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулирования труда работников Учреждения. В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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 на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя Учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

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 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.

9. Другие вопросы оплаты труда

по временной нетрудоспособности и т.д.

8.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий

Размер премии устанавливается в пределах 3-х МРОТ.

деятельности, направленных удержанием на оплату труда работников.

8.6. Премия к юбилейным датам работников осуществляется по решению руководителя удержания в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников удержания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных удержанием на оплату труда работников.

8.5. Единоразовые премии в связи с профсоюзными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя удержания в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников удержания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных удержанием на оплату труда работников.

Максимальным размером единоразовые премии в связи с профсоюзными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя удержания в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников удержания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных удержанием на оплату труда работников.

8.5. Единоразовые премии в связи с профсоюзными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя удержания в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников удержания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных удержанием на оплату труда работников.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

и в процентном отношении к окладу.

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

повышение авторитета и имиджа удержания среди населения.

3) организация и проведение мероприятий, направленных на эксплуатацию систем жизнеобеспечения удержания;

безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, интенсивность и напряженность работы;

1) интенсивность и напряженность работы;

При премировании учитываются:

выплачивается работникам единоразово.

8.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы проведения мероприятий не ограничена.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и в процентном отношении к окладу.

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

качественный результат труда.

8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единоразово по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и

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 об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), 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.

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

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

9.4. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения, по профессиональным
квалификационным группам

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности
технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:
смотритель музейный

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности
работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:
организатор экскурсий.

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности
работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:
научный сотрудник музея (старший, младший), хранитель музейных
предметов.

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности
руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:
заведующий отделом (сектором) музея, заведующий художественно-
оформительской мастерской, главный хранитель музейных предметов.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
МБУК г. Сочи «Музей
истории города-курорта Сочи»

ПЕРЕЧЕНЬ

общих профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	кассир билетный; уборщик служебных помещений; уборщик территорий

Приложение 3
к Положению об оплате труда
МБУК г. Сочи «Музей
истории города-курорта Сочи»

Базовые должностные оклады
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5453 рубля		
1 квалификацион ный уровень	кассир билетный; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	0,00
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6100 рублей		
1 квалификацион ный уровень	специалист по охране труда, специалист по закупкам	0,00

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью

26/04/2013 *месса* лист *01*

Директор муниципального бюджетного учреждения
культуры администрации муниципального
образования городской округ город-курорт Сочи

Краснодарского края

«Музей истории города-курорта Сочи»

Е.В. Галищева

20 *23* года

