

Согласовано:


Заместитель главы Тихорецкого  
городского поселения  
Тихорецкого района

  
Л.А.Селина  
2014 г.



Утверждаю:

Директор «МБУК ТГП ТР  
«Тихорецкий историко -  
краеведческий музей»

  
И.И.Неботова  
2014 г.



### Положение

об оплате труда и материальном стимулировании  
работников "Муниципального бюджетного учреждения культуры  
Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района  
«Тихорецкий историко - краеведческий музей».  
(г. Тихорецк Краснодарского края)

Принято на заседании  
трудового коллектива  
музея, протокол № 1  
от 20.01.2014 года

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Тихорецкого городского поселения «Тихорецкий историко-краеведческий музей» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района», утвержденного постановлением главы Тихорецкого городского поселения муниципального образования Тихорецкий район от 01.12.2008 № 350, постановлением главы Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района от 01.12.2008 г. № 348, Устава Муниципального бюджетного учреждения культуры Тихорецкого городского поселения «Тихорецкий историко-краеведческий музей» (далее - Музей), утвержденного Постановлением главы Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района от 24.10.2011 г. № 1465, Постановлением главы в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБУК ТГП ТР «Тихорецкий историко - краеведческий музей», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Положение включает в себя:

1. Порядок и условия выплаты заработной платы работникам Музея;
2. Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
3. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
4. Условия оплаты труда руководителя учреждения
5. Иные вопросы оплаты труда

### **Раздел I**

#### **Порядок и условия выплаты заработной платы работникам Музея.**

1.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.6. Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в Музее. Применяемая новая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Музея по реализации уставных целей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на

календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда административно-управленческого, основного, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера;

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый распорядителем средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

1.9. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края в сфере оплаты труда;
- з) рекомендаций Краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников учреждения.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), 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.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.13. Штатное расписание и тарификационный список работников утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих МБУК ТГП ТР «Тихорецкий историко-краеведческий музей»

1.14. Для выполнения временных (до двух месяцев) работ, для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Раздел 2**

### **Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.**

2.1. Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах фонда оплаты труда работников

Музея, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации работников Музея в области инновационной деятельности, современных технологий музейной деятельности, индивидуальных научных достижений, как доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы.

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, осуществляются за счет фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Музея.

Стимулирующие выплаты осуществляются как на определенный период, так и ежемесячно. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

2.3. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Работникам музея, выплачиваются следующие виды вознаграждения:

2.4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) следующих видов:

для служащих –

1) персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) персональный повышающий коэффициент за профессиональное мастерство.

для профессий рабочих-

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ.

2.4.2. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.3. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах ФОТ учреждения. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Размер повышающего коэффициента определен - в пределах 1,5.

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

2.4.5. В целях сохранения единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников Музея аттестация работников музея проводится 1 раз в 5 лет.

2.4.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п.п	Виды квалификационной категории	Размер повышающих коэффициентов
	<b>По должностям, предусматривающим категорирование</b>	
1.	Высшая категория	0,15

2	Первая категория	0,10
3	Вторая категория	0,05

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

№ п.п.	По должностям научных работников	Размер повышающего коэффициента
1	Младший научный сотрудник	0,05
	<b>По должностям руководителей структурных подразделений</b>	
1.	Главный хранитель фондов	0,25

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

2.5. Стимулирующие надбавки к окладу работникам музея:

2.5.1. Стимулирующая надбавка к заработной плате определена в пределах 200% оклада – персональная надбавка к заработной плате по критериям:

- за интенсивность и высокие результаты работы (к окладу служащих);
- за качество выполнения работ (к окладу служащих).
- за профессиональное мастерство (к окладам рабочих).

2.5.1. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Музея в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Музея, а также средств от приносящей доход деятельности, направленной руководителем Музея на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений (отделов) Музея, главного хранителя фондов и иных работников, подчиненных заместителю директора Музея — по представлению заместителя директора Музея;



к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях Музея — на основании представления руководителей структурных подразделений.

2.5.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала Музея за своевременную надлежащую организацию и высокое качество проведение экскурсий, тематических познавательных программ, выставок, массовых музейных и др. мероприятий, увеличение количества посетителей музея.

2.5.3. Надбавка устанавливается в процентном или абсолютном значении к окладу сроком не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется приказом директора Музея. Размер надбавки — в пределах 200% оклада.

2.5.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии на территории Тихорецкого района по профилю деятельности в следующих размерах:

№ п.п.	Количество проработанных лет	Размер надбавки в % от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5
2	от 3 лет до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

2.5.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа рабочих в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в муниципальных учреждениях на территории Тихорецкого района, в следующих размерах:

№ п.п.	Количество проработанных лет	Размер надбавки в % от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5
2	от 3 лет до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

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

10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения о присвоении ученой степени и выдаче диплома Высшей аттестационной комиссией РФ) или за почетное звание «Заслуженный»;

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

25% от оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения о присвоении ученой степени и выдаче диплома Высшей аттестационной комиссией РФ).

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

2.5.7 Стимулирующая надбавка к окладу за профессиональное мастерство устанавливается работникам рабочих профессий сроком на 1 год, как в абсолютном значении, так и процентном, максимальным размером не ограничена, выплата ее производится в пределах фонда заработной платы Музея на текущий год. По истечении года надбавка может быть сохранена или отменена.

2.6. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работникам Музея за конкретные достижения, а так же к юбилейным и праздничным датам, в целях поощрения работников за выполненную работу.

2.6.1. Выплата премии в музее осуществляется:

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

2.6.2. Премирование осуществляется по решению директора Музея в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Музея, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных директором на оплату труда работников:

заместителя директора, главного хранителя фондов, заведующего отделом экскурсионно - массовой работы, программиста, подчиненных непосредственно директору Музея;

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщиц, подчиненных непосредственно заместителю директора по административно-хозяйственной части;

младших научных работников, специалиста по учету музейных предметов, программиста, музейных смотрителей по представлению заведующего отделом и главного хранителя фондов.

2.6.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах имеющихся средств, согласно критериям.

Премия определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении.

2.6.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц работнику не выплачивается.

2.6.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется руководителем как в процентном отношении к окладу так и в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

2.6.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Тихорецкий район;;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, главой муниципального образования Тихорецкий район; главой Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главой муниципального образования Тихорецкий район, главой Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района.

2.6.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером такая премия не ограничена, ее размер определяется директором Музея либо в процентном выражении или в абсолютном значении в пределах фонда оплаты труда.

2.6.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику одновременно. При премировании учитываются следующие критерии работы:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и повышение имиджа Музея среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах фонда оплаты труда. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

2.7. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда, предусмотренного муниципальным заданием, и средствами от приносящей доход деятельности; право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору Музея.

2.8. Перечень производственных нарушений за которые производится лишение работников ежемесячных и других премий в оцениваемый отчетный период:

наличие дисциплинарного взыскания за:

- прогул;
- появление на работе в алкогольном или наркотическом опьянении;
- опоздание на работу;
- некачественное и недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- невыполнение распоряжений директора Музея, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- несоблюдение сроков предоставления отчетности;
- несоблюдение правил охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности;
- нарушение трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового законодательства, должностных инструкций и трудового договора;
- нанесение материального ущерба Музею и др. действия работника, отрицательно влияющие на работу Музея и достижение целевых показателей учреждения.

Снижение или лишение стимулирующих выплат работникам Музея не является дисциплинарным взысканием и осуществляется в соответствии с

настоящим Положением, и действующим трудовым законодательством РФ.

### Раздел 3

#### Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Доплаты – это выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за интенсивность труда или за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. В Музее выплаты компенсационного характера устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сложность и напряженность в работе;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу не входящую в круг должностных обязанностей).

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время (по факту работы сотрудника по производственной необходимости) в соответствии со ст. 154 производится работникам за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6. Работникам МБУК ТГП ТР «Тихорецкий историко-краеведческий музей» доплата за ночной час работы устанавливается в размере 35 % от тарифной ставки. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

3.8. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда производится в повышенном размере в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района, утвержденным администрацией Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района.

3.9. Выплата работникам Музея, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер выплат - 5% от оклада.

3.10. Директор музея принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по улучшению условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

## Раздел 4

### Условия оплаты труда руководителя учреждения.

4.1. Руководителю учреждения трудовым договором устанавливается должностной оклад, который не превышает 3 размеров средней заработной платы основного персонала Музея (младшие научные сотрудники, главный хранитель фондов), стимулирующие (премия по результатам работы (месяц, квартал, год); материальная помощь; единовременное премирование и компенсационные выплаты, исчисляются в соответствии с порядком, утвержденным решением Совета муниципального образования г.Тихорецк от 16 февраля 2006 года №192 «Об утверждении Положения и условиях стимулирующих выплат руководителям муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений».

4.2. Размер премии руководителю Музея к должностному окладу в процентах или в абсолютном выражении устанавливается на основании распоряжения администрации Тихорецкого городского поселения.

4.3. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору Музея осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Музея, образованного за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных музеем на эти цели.

4.4. Материальная помощь выплачивается директору Музея на основании заявления по распоряжению администрации Тихорецкого городского поселения в случае возникновения материального затруднения.

4.5. Выплата материальной помощи производится директору Музея на основании распоряжения администрации Тихорецкого городского поселения муниципального образования Тихорецкий район в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Единовременное премирование директора Музея осуществляется за:

- выполнение заданий особой сложности и важности;
- совершенствование деятельности учреждения;
- применение новых рациональных предложений и творческого



подхода к выполнению основных функций, возложенных на Музей;

– продолжительную и безупречную работу.

Единовременное премирование осуществляется на основании распоряжения администрации Тихорецкого городского поселения муниципального образования Тихорецкий район.

4.7. Выплата единовременной премии производится в размере, предусмотренном распоряжением администрации Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района.

4.8. Директору Музея по распоряжению администрации Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района устанавливаются надбавки к должностному окладу за степень кандидата наук в размере до 50%, за степень доктора наук - в размере до 70%, надбавка за ученую степень выплачивается одновременно с заработной платой.

4.9. В случае прекращения трудового договора с директором Музея в соответствии с п.2 ст.278 Трудового кодекса Р.Ф. При отсутствии виновных действий (бездействия) директора, ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

## Раздел 5

### Иные вопросы оплаты труда.

5.1. Из фонда оплаты труда, образованного за счет бюджетных средств Музея и средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается материальная помощь работникам. Материальная помощь носит непроизводственный характер и ее выплата определяется по решению руководителя Музея на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также, материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, на лечение и приобретение дорогостоящих медикаментов,

приобретение путевок и в целях социальной защиты.

5.2. В штат Музея могут вводиться должности, включенные в ПКГ (профессионально-квалификационные группы) должностей работников других отраслей, при условии выполнения работником соответствующих видов работ.

5.3. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Музея согласованному с заместителем главы Тихорецкого городского поселения Тихорецкого района, но не более оклада по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

5.4. По решению директора Музея работникам, принимаемым на временную работу для выполнения хозяйственных работ, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Тихорецкого городского поселения муниципального образования Тихорецкий район.

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