УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУК «СОКМ»

_____ С.М. Мищерина

«13» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Старооскольский краеведческий музей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 1105 от 28 апреля 2020 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Старооскольского городского округа Белгородской области» (с изменениями и дополнениями) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей», направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Старооскольского городского округа на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

1.4. Положение включает в себя:
1.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения;
1.4.2. Наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
1.4.3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
1.4.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.
1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
1.6. Оплата труда работников, занятых на работах 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 раздельно по каждой из должностей.
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.
1.7. Базовые оклады подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области, местного самоуправления.

2. Формирование и структура оплаты труда

2.1. Источником формирования фонда оплаты труда МБУК «Старооскольский краеведческий музей» являются:
2.1.1. Субсидии, поступающие в установленном порядке учреждению из бюджета Старооскольского городского округа на обеспечение выполнения муниципального задания;
2.1.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, которая осуществляется в соответствии с уставом учреждения;
2.1.3. Целевые, спонсорские средства и добровольные пожертвования;
2.1.4. Другие источники, не запрещенные действующим законодательством Российской Федерации.
2.2. Базовые оклады работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» устанавливаются в соответствии с постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 1105 от 28 апреля 2020

года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Старооскольского городского округа» (с изменениями и дополнениями) и согласно приложению № 1 к Положению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размеры базовых окладов руководителя, специалистов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

3.2. Положением об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.3. Размеры выплат стимулирующих надбавок определяются комиссией по определению размера выплат стимулирующих надбавок к базовому окладу конкретно для каждого работника, и устанавливаются приказом руководителя МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.4. - 3.6. настоящего раздела

3.4. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам, в соответствии с утвержденными критериями.

Решение об установлении надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению.

3.5. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается по итогам месяца. Размер надбавки - до 600 процентов оклада.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных).

3.6.1. Размеры (в процентах от оклада):

3.6.2. При выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

3.6.3. При выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;

3.6.4. При выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
3.6.5. Свыше 15 лет - 20 процентов.
3.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.
3.8. Надбавка работнику устанавливается с даты представления работником учреждения документов, подтверждающих возникновение права на надбавку. Размер надбавки устанавливается в процентах от базового должностного оклада и составляет:
3.9. За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - до 10 процентов;
3.10. За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» - до 20 процентов;
3.11. За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;
3.12. За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист» Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35 процентов.
3:13. Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.
3.14. Стимулирующая надбавка за звание не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.
3.15. Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.
3.16. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
3.17. Руководитель учреждения направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.
3.18. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителя, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
3.19. Работникам, занимающим должности руководителя, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.20. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы может выплачиваться лицам, работающим по совместительству.
3.21. По приказу руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер стимулирующей надбавки или прекращена ее выплата, в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей или допущенными нарушениями трудовой дисциплины до 100 % размера.
3.22. Полное или частичное лишение стимулирующей выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение.

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

4.1. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».
4.2. Положением об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:
- за качество выполненной работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет.

4.3. Стимулирующая надбавка за качество вьшолненной работы устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с утвержденными критериями.
Решение об установлении надбавки за качество выполненной работы к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению.
4.4. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца. Размер надбавки - до 300 процентов оклада.
4.5. Установление стимулирующей надбавки за качество выполненной работы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учрежде -нием на оплату труда работников.
4.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
4.7. Размеры (в процентах от оклада):
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

4.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителя, специалистов и служащих, устанавливаются вышлаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.10. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Положению.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями.

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается по итогам месяца.

5.4. Заработная плата заместителя руководителя учреждения складывается из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя.

5.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.6. Размеры выплат стимулирующей надбавки определяются комиссией по определению размера выплат стимулирующих надбавок к базовому окладу заместителя руководителя учреждения и устанавливаются приказом руководителя МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

5.7. Размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы заместителю учреждения устанавливается до 300 процентов должностного оклада.

5.8. Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

5.9. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца.

5.10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, заместителю руководителя в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.11. Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

5.12. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.13. Руководителю, заместителю руководителя учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.14. Премирование руководителя учреждения за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта осуществляется на основании приказа начальника управления культуры за счет ассигнований бюджета Старооскольского городского округа.

5.15. Премирование заместителя руководителя учреждения за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта осуществляется на основании приказа начальника управления культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.16. Премирование руководителя учреждения, заместителя руководителя осуществляется в пределах в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.17. Руководителю учреждения, заместителю руководителя может быть оказана материальная помощь, предусмотренная Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 5 процентов от оклада.

Работодатель 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 проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.8. 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 (должностного 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут выплачиваться премии.

7.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (экскурсий); за квартал, год - за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. При премировании конкретного работника учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности учреждения и прочие);
- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;
- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

7.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

7.5. Единовременная премия работникам учреждения выплачивается:

при поощрении почетной грамотой, благодарственным письмом главы администрации и Совета депутатов Старооскольского городского округа, Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, Министерством культуры Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области; награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства культуры Российской Федерации. В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения); с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; с профессиональными праздниками,

установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

7.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

7.8. Премирование работников учреждения за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта осуществляется на основании приказа руководителя.

7.9. Премия за результативность работы учреждения в областном рейтинге по итогам работы среди учреждений области выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников один раз в год в процентном отношении от базового оклада: за 1 место -100 %, за 2 место - 50 %, за 3 место - 30 %.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и иными федеральными законами (У головным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев).

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. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

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.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Директор МБУК «Старооскольский краеведческий музей» **С.М. Мищерина**