

ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации Таврического муниципального района

06.02.2017

№ 66

р.п.Таврическое

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников учреждений
культуры Таврического муниципального
района Омской области

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «О общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Омской области от 15.10.2008 № 172-П «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Таврического района», Уставом Таврического муниципального района Омской области

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры Таврического муниципального района Омской области (Прилагается).

2. Постановление Администрации Таврического муниципального района Омской области от 31.12.2014 № 1932 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Таврического муниципального района Омской области» признать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента принятия и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2017года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления культуры Администрации Таврического муниципального района Омской области Сумской С.В..

Глава муниципального района



Ю.И.Постовой

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Администрации
Таврического муниципального
района Омской области
от 06 февраля 2017 № 66

Примерное положение об оплате труда работников
учреждений подведомственных
Управлению культуры Администрации
Таврического муниципального района Омской области

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Постановлением Правительства Омской области от 15.10.2008 г. № 172-п, Постановлением Главы Таврического муниципального района от 30.10.2008 № 1061 и распространяется на учреждения культуры подведомственные Управлению культуры Администрации Таврического муниципального района Омской области (далее – Учреждения культуры) и вступает в силу с 01 января 2017 года.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (Приложение 1);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителя и главного бухгалтера.

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.

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.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников учреждений культуры

1. Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	7500	рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» в том числе	8600	рублей
- работники музея	8000	рублей
- работники центрального Дома культуры	8600	рублей
- работники клубных формирований	7500	рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	9450	рублей
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	10500	рублей
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	7500	рублей
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	7500	рублей

2. Минимальные размеры окладов работников культуры учреждения, не включенных в ПКГ:

Заведующий библиотеками, отделами, центрами культуры	13000	рублей
Художественный руководитель	12000	рублей
Специалист по связям с общественностью	12000	рублей

3. Положение о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику культуры, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Повышающий персональный коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 0,3.

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

5. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам культуры в зависимости от стажа работы, дающего право на установление надбавки к окладу за стаж работы (Приложение 2).

Размеры надбавки за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 7 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 7 лет до 15 лет – 10 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 15 процентов.

6. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки при наличии почетного звания «Заслуженный работник культуры» Российской Федерации, РСФСР и СССР – 10 процентов.

7. С учетом условий труда, работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

8. Работникам культуры выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

9. Стимулирующие надбавки к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей работников культуры)

1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением должностей работников культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	7500	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	7500	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
первый квалификационный уровень	9000	рублей;
второй квалификационный уровень	10000	рублей;
третий квалификационный уровень	12000	рублей;
четвертый квалификационный уровень	14000	рублей;

2. Положение о стимулировании труда работников учреждения предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

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

3. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам со 2-го по 4-й уровень в зависимости от стажа работы, дающего право на установление надбавки к окладу за стаж работы (Приложение 2).

Размеры надбавки за стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 7 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет до 15 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 15 процентов.

4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

5. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего положения, но не более 10 – кратного размера оклада.

6. Стимулирующие надбавки к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к окладу, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ и на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н и от 14 марта 2008 года № 121н.

Минимальные размеры окладов рабочих учреждения:

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (профессии рабочих, кроме тех по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»)	7500 рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (профессии рабочих, кроме тех по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»)	7500 рублей

2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

3. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

4. Компенсационные выплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

1. При определении условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера необходимо руководствоваться по каждому типу учреждения перечнем должностей (профессий) работников учреждения,

отнесенных к основному персоналу по виду экономической деятельности (приложение 3, 4, 5).

При этом указанный перечень формируется из должностей (профессий) работников учреждения, в чьи должностные обязанности входит осуществление основных видов деятельности учреждения, утвержденных Уставом.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера определяемый трудовыми договорами, устанавливается по каждому руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливается Управлением культуры Администрации Таврического муниципального района Омской области (далее – Отраслевой орган), под руководством которого осуществляется деятельность учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения за январь – декабрь отчетного года (далее – средняя заработная плата) руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее – предельный уровень соотношения), устанавливается отраслевым органом в кратности от 1 до 5.

Средняя заработная плата рассчитывается путем деления суммы номинальной начисленной заработной платы соответствующей категории работников учреждения за январь – декабрь отчетного года на среднюю численность работников той же категории и на 12. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру производятся на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего положения, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством.

4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру производятся на общих основаниях в соответствии с пунктами 3, 7 подраздела 2.1 и пунктами 2, 5 подраздела 2.2 раздела 2 настоящего положения, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения.

Основными критериями, являющимися основанием для премирования являются:

- выполнение плана по объему предоставления муниципальной услуги – до 50%;
- высокие показатели оценки качества предоставления муниципальной услуги – до 100%;

- выполнение требований, установленных к предоставлению муниципальной услуги – 30%;
- отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 30%;
- отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства – до 50%;
- создание новых форм досуга населения, проведение областных мероприятий – до 50%;
- работа с национальными общественными объединениями, социально незащищенными слоями населения – до 50%;
- оказание методической и консультационной помощи муниципальным бюджетным учреждениям – до 50%;
- развитие материально-технической базы учреждения до 30%.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке руководителя, так и в абсолютном размере.

Размеры премирования руководителя бюджетного учреждения и порядок его выплаты устанавливается по согласованию с Отраслевым органом, но не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 работникам осуществляются 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 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;
- районный коэффициент.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с Законодательством Российской Федерации. Минимальные размеры выплат - 12 процентов от оклада.

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

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

4. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. 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 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6. 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.

7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

8. К заработной плате работников применяется районный коэффициент – 15%

5. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры

1. В целях поощрения работников учреждений культуры за выполненную работу устанавливаются премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными критериями, являющимися основанием для премирования являются:

1. для заместителя руководителя учреждения:

- выполнение плана по объему предоставления муниципальной услуги (по основной деятельности) – до 50%;
- высокие показатели оценки качества предоставления муниципальной услуги – до 50%;
- оказание методической и консультационной помощи муниципальным бюджетным учреждениям - до 50%;
- работа с национальными общественными объединениями, социально незащищенными слоями населения – до 50%;
- отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения – до 50%.

2. для главного бухгалтера:

- отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности, бюджетного законодательства – до 50%;
- своевременное и качественное составление финансовой отчетности – до 50%;
- внедрение современных технологий в систему бухгалтерского учета, планирования, анализа – до 50%;
- отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения – до 50%.

3. для специалистов учреждения:

- награжденным Знаком Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре» - до 10%;
- личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности, установленных государственным заданием – до 50%;

- высокое качество выполняемой работы – до 50%;
- инициатива, творчество, применение в работе инновационных форм и методов труда – до 50%;
- отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения – до 50%;
- обслуживание и работа со светотехнической, звуковой и компьютерной техникой – до 75%;
- повышение квалификации – до 10%;
- ведение документации учреждения (по охране труда, социальному страхованию, учету военнообязанных, архивному делопроизводству, составление ежемесячной и годовой отчетности) – до 20%;
- методическая работа с сельскими учреждениями культуры – до 25%;
- создание электронных баз данных – до 30%;
- выполнение информационных запросов повышенной сложности – до 20%;
- обслуживание удаленных выездных библиотечных пунктов – до 50%;
- организация работы любительских объединений, имеющих статус районного значения – до 30%;
- создание и реализация целевых программ, имеющих социальную значимость для района – до 30%;
- публикация статей в профессиональных изданиях – до 30%;
- успешное проведение исследовательской работы – до 25%;
- активное, систематическое участие, победа (1, 2, 3-е места) в международных, всероссийский, областных, районных фестивалях, смотрах, конкурсах и т.д. – до 25%;
- подготовка материалов к изданию буклетов, каталогов – до 30%;
- организация и проведение передвижных выставок, экскурсий, бесед, выездных концертов и других мероприятий вне учреждений культуры – до 30%.

4. для технических исполнителей и рабочих:

- высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ – до 50%;
- выполнение погрузочно-разгрузочных работ – до 50%;
- уборка прилегающей к учреждению территории – до 25%;
- стирка занавесей, штор и костюмов, чистка экспонатов – до 25%;
- помощь в хозяйственных делах (косметический ремонт, упаковка и распаковка экспонатуры выставки, оформление и подготовка экспонатов к выставке, монтаж и демонтаж экспозиции и т.д.) – до 30%;
- за классность водителям (1 класс) – до 25%;
- за классность водителям (2 класс) – до 10%.

Кроме того, критериями, являющимися основанием для премирования являются:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- отсутствие жалоб со стороны получателей государственных услуг;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и другие.

В учреждении устанавливаются порядок расчета и значения показателей для премирования по каждой должности, ведется ежемесячный учет всех показателей и выносятся на рассмотрение комиссии утвержденной приказом по учреждению.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на фонд оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере 2 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации;

поощрении губернатором Омской области, Правительством Омской области;

присвоении почетных званий Омской области.

6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы..

7. Премия к профессиональному празднику – выплачивается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия к профессиональному празднику не ограничена. Премия к профессиональному празднику входит в фонд оплаты труда.

8. Работникам учреждений культуры выплачивается материальная помощь:

-в связи с тяжелой болезнью или операцией детей – до 1-го должностного оклада 1 раз в календарный год;

-в связи с тяжелым заболеванием, операцией работника – до 1-го должностного оклада 1 раз в календарный год;

- в связи с рождением ребенка – до 1-го должностного оклада;

-в связи с обучением работника по заочной форме (получение высшего и среднего профессионального образования (по профилю профессиональной деятельности), 2-х годичная профессиональная подготовка); курсами повышения квалификации - до 0,5 должностного оклада 1 раз в календарный год;

-в случае стихийного бедствия (пожара, затопления, урагана) – до 1-го должностного оклада.

И в других случаях по письменному заявлению работника.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и максимальным размером не ограничивается.

9. Работникам культуры выплачивается единовременная выплата :

- в связи с юбилейной датой рождения – 50 и 55 лет для женщин и 50 и 60 лет для мужчин – до 1-го должностного оклада.

6. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет 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.

2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и производить оплату труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Положение об оплате труда муниципального учреждения культуры разрабатывается на основании Примерного положения, утвержденного Постановлением Администрации Таврического муниципального района Омской области, согласовывается с отраслевым органом и утверждается приказом директора учреждения.