

От работников:

Председатель профкома
Кузмина У.Ю.

М/п

Дата: 1. 03. 2012г.

От работодателя

Директор:



Иванова А.В.

М/п

Дата: 1. 03. 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения Центра
культуры «Тускун» МО «Болугурский наслег»
На 2012 – 2015 годы

Регистрационный № _____

Прошел уведомительную регистрацию
в территориальном органе Министерства труда и социального
развития РС (Я) по Амгинскому улусу
« *14* » *марта* 20 *12* года

Руководитель *Чемезова* А.А. Чемезова



От работников:

Председатель профкома

Кузьмина У.Ю. Кузьмина У.Ю.

Дата: 21. 05. 2012 г.

От работодателя



Иванова А.В. Иванова А.В.

**Изменение и дополнение к коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения Центра культуры
«Тускун» муниципального образования «Болугурский наслег»**

Регистрационный № 243/12-15

Прошел уведомительную регистрацию
в территориальном органе Министерства труда и социального
развития РС (Я) по Аldan

30 мая
Руководитель Иванова А.В. Иванова



Содержание:

Раздел 4. Время отдыха	- 4 стр.
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	- 7 стр.
Раздел 7. «Охрана труда». Перечень и нормы выдачи средств индивидуальной защиты;	- 36 стр.

-

МО «Болугурский наслег» внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

Раздел 4. «Рабочее время» - приложить в правиле трудового распорядке дня работников МБУ ЦК «Тускун» МО «Болугурский наслег» сокращенную продолжительность рабочего времени для работников.

Приложить в КД список должностей дополнительными отпусками.

Раздел 6. «Оплата и нормирование труда». Приложить положение об оплате труда работников МБУ ЦК «Тускун» МО «Болугурский наслег».

Раздел 7. «Охрана труда» приложить нормы выдачи средств индивидуальной защиты.

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор принят на собрании работников.

Работодатель:
Директор

_____Иванова А.В.

Председатель профкома:

_____Кузьмина У.Ю.

Правила внутреннего трудового распорядка дня работников МБУ
ЦК «Тускун» МО «Болугурский наслег»

Раздел 5. «Рабочее время»

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

(ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (ст. 122 ТК)

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.(ст. 123 ТК)

5.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК) работникам предоставляется ежегодные дополнительные отпуска (Приложения №3,4)

а) за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК)

б) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях

(ст.321ТК)

в) в других случаях, предусмотренным федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором

(ст.116 ТК)

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступивший во время отпуска. (ст.124 ТК)

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст.124ТК)

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация, за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК)

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника – три дня

б) свадьбой детей – три дня

в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – три дня

г) рождения ребенка – три дня

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК)

4.9. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году ;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК)

в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

В течении рабочего дня работнику учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, с 13. 00. по 14.00., которые в рабочее время не включаются.

Директор МБУ ЦК «Тускун»:

/Иванова А.В./

Раздел 6. «Оплата и нормирование труда»

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Центр культуры «Тускун» МО «Болугурский наслег»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Амгинский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»,

- с приказами Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия):

- от 24 августа 2009 года № 348 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных республиканских учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»;
- от 5 апреля 2010 года № 168 «О введении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений культуры»

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Амгинский улус (район)»

Органы местного самоуправления являются главными распорядителями бюджетных средств, выделяемых за счет местных бюджетов Республики Саха (Якутия).

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4 Должности и профессии работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения культуры и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей Учреждений.
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, перечень выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры

2.1. Заработная плата специалистов Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера (премии).

2.2. Оклады специалистов Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05..2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в размерах:

Размеры окладов специалистов Учреждения на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава »	2000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»	2200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	3200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	3900 рублей

2.3. Настоящим Положением специалистам Учреждения устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию для работников учреждений культуры;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно приложению № 1 Рекомендациям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры утвержденного Приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я) от 05.04.2010г №168 в размерах:

--

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,06
<u>3 квалификационный уровень</u>	0,10
<u>4 квалификационный уровень</u>	0,16
<u>5квалификационный уровень</u>	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,10
<u>3квалификационный уровень</u>	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,06
<u>3 квалификационный уровень</u>	0,12

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию :

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется ПК за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный – до 0,30;
- ведущий – до 0,20;
- высшей категории – до 0,15;
- первой категории – до 0,10;
- второй категории – до 0,06;

2.3.3. Повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет –

устанавливается специалистам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности:

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно – досуговых учреждений - в культурно – досуговых учреждениях:

Порядок определения стажа, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 0,10;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Ученая степень кандидата наук – не менее 0,10

Ученая степень доктора наук - не менее 0,20

Отраслевой (ведомственный знак) – не менее 0,10

Почетное звание - не менее 0,20

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Повышающий коэффициент за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;

за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу –

может быть установлен работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

Повышающий коэффициент для управления культуры – 2, 0

2.4. Повышающие коэффициенты вводятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

Повышающие коэффициенты к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются согласно раздела 7 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам Учреждения устанавливаются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник
2 квалификационный уровень	Научный сотрудник
5 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник
Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры »	
2 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник Ученый секретарь

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

3.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (указанные в Приложении №3) в размерах :

	Размер оклада (ставки), рублей
Профессии рабочих первого уровня	2200
Профессии рабочих второго уровня	3100

3.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

3.2.1.Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Профессии рабочих первого уровня 2 квалификационный уровень	0,20
Профессии рабочих второго уровня 2 квалификационный уровень	0,15

3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,30

3.2.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет -

устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	до 0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	до 0,10
Свыше 5 лет	до 0,15

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

3.2.4 Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

почетное звание – не менее 0,20;

отраслевой (ведомственный) знак отличия – не менее 0,10.

Применяется по основной работе только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. 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.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии статьи 105 ТК РФ. Доплата производится в размере до 30 % должностного оклада..

4.7. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время:

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Рекомендуем сохранить тот процент за работу в ночное время, который действовал до перехода на новую систему оплаты труда.

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

4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или 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 (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных Учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

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

5.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 10 % от бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки Учреждения. Премирование работников осуществляется по решению комиссии выбранной общим собранием Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также от средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

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

5.5. 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. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 N 475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.2. 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.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

6.4. За работу в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент в следующем размере:

- за работу в сельской местности – не менее 0,15;

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

Раздел 6. «Оплата и нормирование труда»

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Центр культуры «Тускун» МО «Болугурский наслег»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Амгинский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»,

- с приказами Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия):

- от 24 августа 2009 года № 348 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных республиканских учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»;
- от 5 апреля 2010 года № 168 «О введении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений культуры»

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Амгинский улус (район)»

Органы местного самоуправления являются главными распорядителями бюджетных средств, выделяемых за счет местных бюджетов Республики Саха (Якутия).

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4 Должности и профессии работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения культуры и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей Учреждений.
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, перечень выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры

2.1. Заработная плата специалистов Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера (премии).

2.2. Оклады специалистов Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05..2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в размерах:

Размеры окладов специалистов Учреждения на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава »	2000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ	

«Должности работников среднего звена»	2200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	3200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	3900 рублей

2.3. Настоящим Положением специалистам Учреждения устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию для работников учреждений культуры;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно приложению № 1 Рекомендациям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры утвержденного Приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я) от 05.04.2010г №168 в размерах:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,06
<u>3 квалификационный уровень</u>	0,10
<u>4 квалификационный уровень</u>	0,16
<u>5квалификационный уровень</u>	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	
<u>2 квалификационный уровень</u>	0,10
<u>3квалификационный уровень</u>	0,20

Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию :

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется ПК за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный – до 0,30;
- ведущий – до 0,20;
- высшей категории – до 0,15;
- первой категории – до 0,10;
- второй категории – до 0,06;

2.3.3. Повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет –

устанавливается специалистам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности:

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно – досуговых учреждений - в культурно – досуговых учреждениях:

Порядок определения стажа, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 0,10;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Ученая степень кандидата наук – не менее 0,10

Ученая степень доктора наук - не менее 0,20

Отраслевой (ведомственный знак) – не менее 0,10

Почетное звание - не менее 0,20

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Повышающий коэффициент за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;

за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу –

может быть установлен работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

Повышающий коэффициент для управления культуры – 2,0

2.4. Повышающие коэффициенты вводятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

Повышающие коэффициенты к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются согласно раздела 7 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам Учреждения устанавливаются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник
2 квалификационный уровень	Научный сотрудник
5 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник
Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры »	
2 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник Ученый секретарь

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

3.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (указанные в Приложении №3) в размерах :

	Размер оклада (ставки), рублей
Профессии рабочих первого уровня	2200
Профессии рабочих второго уровня	3100

3.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

3.2.1.Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,20
Профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,30

3.2.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет -

устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	до 0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	до 0,10
Свыше 5 лет	до 0,15

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

3.2.4 Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

почетное звание – не менее 0,20;

отраслевой (ведомственный) знак отличия – не менее 0,10.

Применяется по основной работе только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. 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.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии статьи 105 ТК РФ. Доплата производится в размере до 30 % должностного оклада..

4.7. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время:

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Рекомендуем сохранить тот процент за работу в ночное время, который действовал до перехода на новую систему оплаты труда.

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

4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или 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 (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных Учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

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

5.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 10 % от бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки Учреждения. Премирование работников осуществляется по решению комиссии выбранной общим собранием Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также от средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

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

5.5. 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. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 N 475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.2. 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.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

6.4. За работу в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент в следующем размере:

- за работу в сельской местности – не менее 0,15;

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

Раздел 7. «Охрана труда»

Перечень и нормы выдачи средств индивидуальной защиты;

1. Рабочие перчатки – 4 шт.
2. Рабочий халат – 2 шт.
3. Дезинфицирующие средства – 4 шт.
4. Тряпки для мытья пола – 4 шт.
5. Тряпки для вытирание пыли – 4 шт.

Директор МБУ ЦК «Тускун»:

/Иванова А.В./