



АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338
E-mail: atzn@sakhalin.gov.ru, <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

Директору МБУ ДК «Электрон»

С.Д. Кузьминой

693020, Сахалинская область
Южно-Сахалинск,
ж/к Восточка, д. 2

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Электрон» (далее – учреждение) зарегистрированы **18 мая 2018 года**.

Регистрационный номер **180**.

1) Условия изменений и дополнений к коллективному договору, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем:

1. К пункту 2 дополнительного соглашения № 1 к коллективному договору (далее – дополнение № 1) учесть пункт 2 регистрационного листа агентства по

труду и занятости населения Сахалинской области от 21.03.2018 № 111 (далее – Регистрационный лист).

2. В пункте 5 дополнения № 1 учесть пункт 5 регистрационного листа.

3. К пункту 14 дополнения № 1 учесть пункт 14 регистрационного листа.

4. Абзац второй новой редакции пункта 4.2.1 (пункт 19 дополнения № 1) исключить.

5. В пункте 4.3.2 (пункт 20 дополнения № 1) исключить словосочетание «индивидуального предпринимателя».

6. К пункту 22 дополнения № 1 учесть пункт 21 регистрационного листа.

7. К пункту 23 дополнения № 1 учесть пункт 22 регистрационного листа.

8. Пункты с 5.3.7 по 5.3.27 (пункт 27 дополнения № 1) исключить, так как не отражены в коллективном договоре.

9. К новой редакции пунктов 8.1 и 8.2 (пункт 32 дополнения № 1) слова «могут» и «может» исключить, так как в соответствии со статьей 24 ТК РФ принимаемые сторонами на себя обязательства должны быть реальными и обязательными для выполнения.

10. В последнем абзаце пункта 5.2.9 (пункт 26 дополнения № 1) исключить слова «либо коллективным договором».

11. К дополнению № 1 учесть пункт 44 регистрационного листа.

12. К Приложению № 2 к коллективному договору Учреждения «Положение о системе оплаты труда работников» (далее – Положение о системе) учесть следующее:

12.1. Из пункта 1.1 слова «и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов» исключить, поскольку Положение о системе, само по себе является локальным нормативным актом учреждения и не применяется при определении условий оплаты или разработке чего бы то ни было из вышеперечисленного.

12.2. К последнему абзацу пункта 1.5 учесть, что аттестационная комиссия уже должна быть создана. При этом следует разработать и оформить приложением к Коллективному договору «Положение об аттестационной комиссии», после чего последний абзац изложить в иной редакции.

12.3. Из пункта 1.7 слова «директора и» исключить, поскольку условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются органом местного самоуправления и не входят в компетенцию сторон коллективного договора.

12.4. Пункт 1.9 исключить, так как формирование штатного расписания не является предметом коллективно-договорного регулирования.

12.5. К пункту 2.2 и к Приложению № 1 к Положению о системе предлагаем рассмотреть вопрос целесообразности включения указанного

Приложения № 1 к Положению о системе, поскольку каждое изменение размеров должностных окладов при их индексации повлечет за собой необходимость внесения изменений в коллективный договор.

При необходимости наличия данного приложения его следует изложить в иной редакции, приведя размеры должностных окладов в соответствие с размерами, действующими в Сахалинской области с 01.05.2018, и исключив из него должность «заведующий хозяйством», поскольку она является общеотраслевой должностью.

12.6. В пункте 2.6 в обоих случаях, в пунктах 2.9, 2.10 словосочетание «внутри должностного» следует заменить словом «внутридолжностного».

12.7. Пункт 2.11 привести в соответствие с пунктом 2.12 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, аналогичных культурно-досуговых организаций городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденного постановлением Администрации города Южно-Сахалинска от 19.08.2015 № 2192-па (далее – Положение № 2192-па).

12.8. Пункт 2.12 изложить в иной редакции, поскольку трудовая деятельность осуществляется либо по профессиям рабочих, либо по должностям руководителей, специалистов и служащих, а профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в пункте не указаны, при этом: заменив слова «к должностному окладу работников, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам:» словами «к окладу (должностному окладу) работников, осуществляющих трудовую деятельность по:»; в случае отсутствия в учреждении специалистов и служащих общеотраслевых должностей второй подпункт исключить, при наличии таковых - исключить слова и знак «, а также»; слова «должности рабочих профессий» заменить словами «профессии рабочих».

12.9. Раздел 2 дополнить пунктом, устанавливающим конкретные размеры повышающего коэффициента масштаба управления, при наличии в учреждении работников, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с пунктом 2.9 Положения № 2192-па. В случае отсутствия в учреждении таких работников, в пункте 2.6. слова «коэффициент масштаба управления» следует исключить.

12.10. В пункте 2.13 слова «должностному окладу», «должностной оклад» заключить в скобки, а перед ними в обоих случаях добавить слова «окладу», «оклад» соответственно.

12.11. Из пункта 3.6 исключить в обоих случаях слова «не менее чем». Второе предложение - исключить.

12.12. Второй абзац пункта 4.2 изложить в иной редакции, установив конкретные размеры надбавки в зависимости от чего бы то ни было, например, от квалификационного разряда рабочего:

2 разряд – 30%;

3 разряд – 40%;

4 разряд и выше – 50 % или в ином размере.

12.13. В пункте 4.3.6 «ставке заработной платы») исключить, поскольку должности работников образования в учреждении отсутствуют.

12.14. Второй абзац пункта 4.3.6 исключить или изложить в иной редакции, поскольку исходя из текста данного абзаца, доплата будет выплачиваться работнику до достижения им возраста 30 лет, даже при условии, что она была назначена ему, например, в возрасте 22 или 25 лет, что противоречит пункту 4.3.

12.15. В первом абзаце пункта 4.5 установить конкретную периодичность премирования.

12.16. Второй и третий абзацы пункта 4.5 следует изложить в иной редакции, произведя ссылку на Положение о премировании (Приложение № 3 к Положению о системе), так как пунктом 4.6 Положения № 2192-па установлено, что конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы, а также показатели премирования работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

12.17. Пункт 4.6 изложить в иной редакции произведя ссылку на Положение о премировании (Приложение № 3 к Положению о системе).

12.18. Пункт 4.9 исключить, поскольку выплаты социального характера, осуществляемые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не входят в систему оплаты труда, в связи с чем порядок их представления не может быть предусмотрен в Положении о системе оплаты труда.

12.19. Раздел 5 изложить в иной редакции, исключив как из наименования раздела, так и из его текста условия оплаты труда руководителя учреждения, поскольку условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

12.20. Раздел 6 исключить, поскольку правила формирования фонда оплаты труда установлены Положением № 2192-па, не требуют дополнительного уточнения или конкретизации непосредственно в учреждении и не являются предметом коллективно-договорного регулирования.

13. Приложение № 2 к Положению о системе исключить, поскольку условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются органом местного

самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

14. К Приложению № 3 к Положению о системе учесть следующее:

14.1. Пункт 2 изложить в следующей редакции:

«Настоящее положение вводится в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу».

14.2. В пункте 3 после слов «начисляется на» вставить слово «оклад», слова «должностной оклад» заключить в скобки.

14.3. Пункт 4 следует изложить в иной редакции, приведя в соответствие с пунктами 4.6 и 4.7 Положения № 2192-па.

14.4. В первом предложении пункта 5 слова «годовая премия» заменить словами «премия по итогам работы за год».

Второе предложение пункта 5 изложить в иной редакции, приведя в соответствие с пунктом 4.6 Положения № 2192-па, которым установлено, что выплата премии по итогам работы осуществляется по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (критериев оценки труда).

14.5. Пункт 6 изложить в иной редакции, увязав сроки установления премии со сроками выплаты заработной платы, установленными пунктом 6.3 коллективного договора.

При этом необходимо учесть, что если предполагается осуществление выплаты премии по итогам работы за прошедший месяц в следующем месяце, то такой порядок должен быть четко регламентирован локальным нормативным актом учреждения.

14.6. В пункте 6 все установленные «критерии» не подлежат применению и требуют переработки, поскольку часть показателей премирования («критериев») по своей сути являются трудовыми (должностными) обязанностями по той или иной профессии (должности), за выполнение которых работнику уже установлен оклад (должностной оклад), например, «участие в театрализованных выступлениях и массовых мероприятиях», «изготовление реквизита», «благоустройство и озеленение территории», «соблюдение графика уборки помещений» и т.д.

Употребление слов «участие», «выполнение», «организация» и т.д. при установлении показателей премирования недопустимо, поскольку это трудовые (должностные) обязанности тех или иных категорий работников.

Показатели премирования, содержащие такие слова и словосочетания, как «результативное», «новых форм», «качественное», «своевременное» и т.д. не подлежат применению, поскольку без наличия единиц измерения, способов измерения перечисленного не существует, следовательно, оценить все

вышеперечисленное не представляется возможным.

«...выполнение увеличенного объема работы...» служат основанием для установления доплаты в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

При этом обращаем внимание на то, что выплата премии по итогам работы осуществляется по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании всех показателей, установленных локальным нормативным актом учреждения для данного работника или категории работников.

Показатели премирования должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Необходимо сформировать показатели премирования с учетом качества выполнения должностных (трудовых) обязанностей исходя из специфики работы по той или иной должности (профессии).

Например, в качестве показателей премирования по итогам работы за месяц могут быть установлены следующие показатели:

«

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер премии, %
<i>Культурный организатор</i>		
1.	Отсутствие замечаний при разработке и проведении игровых программ, конкурсов как самостоятельных видов досуга, так и в составе массовых театрализованных представлений	
2.	Отсутствие замечаний при разработке сценарного плана, привлечении при необходимости хореографов, концертмейстеров, творческих коллективов, отдельных солистов	
3.	Отсутствие замечаний при разработке совместно с художником и другими специалистами эскизов и предметов реквизита	
4.	Отсутствие замечаний при подготовке совместно со звукорежиссером фонограмм игровых программ	
<i>Дворник</i>		
1.	Отсутствие замечаний по уборке обслуживаемой территории	
2.	Отсутствие замечаний по очистке пожарных колодцев, урн, мусорных ящиков	
3.	Отсутствие нарушений по использованию хозяйственного инвентаря	
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
1.	Отсутствие замечаний по выполнению ремонтно-строительных работ учреждения, устранению повреждений крыш, навесов	
2.	Отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии зданий, сооружений и помещений учреждения	

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер премии, %
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правил эксплуатации и содержания зданий, сооружений	
4.	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности, использованию материальных ценностей, имущества, хозяйственного инвентаря, инструментария	
<i>Уборщик служебных помещений</i>		
1.	Отсутствие замечаний по уборке закрепленного участка, в том числе по периодичности выполнения определенных видов работ	
2.	Отсутствие нарушений правил безопасного пользования моющими и дезинфицирующими средствами	
3.	Отсутствие нарушений при эксплуатации хозяйственного инвентаря и санитарно-технического оборудования	

.»

Обращаем внимание на то, что при установлении премии по итогам работы за разные периоды (за месяц, за год) необходимо установить различные показатели премирования для каждого периода, не допуская их дублирования.

14.7. Пункт 9 изложить в следующей редакции:

«Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений администрации городского округа «Город Южно-Сахалинск», руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, директора учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ, определяется с учетом личного вклада работника учреждения в выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ принимается руководителем учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.».

14.8. Пункт 10 изложить в следующей редакции:

«Размер премии по итогам работы может быть снижен полностью или частично по следующим основаниям:

«

№ п/п	Основание	Размер снижения премии
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка:	
	- опоздание	50 %
	- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	100 %
	- прогул	100 %
2.	Наложение дисциплинарного взыскания:	
	- замечание	50 %
	- выговор	100 %
	- увольнение по соответствующим основаниям	100 %
3.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей	50

».

14.9. Рекомендуем предусмотреть пункт, в котором следует установить все виды премий, применяемых в учреждении:

«Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются следующие виды премии:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.».

15. Приложение № 4 к Положению о системе исключить, поскольку порядок использования экономии фонда оплаты труда установлен разделом VIII «Выплаты социального характера» коллективного договора (в новой редакции).

16. В пункте 1.1.2 изменений и дополнений в Положение о системе пункт 4.10 исключить, поскольку выплаты социального характера, осуществляются за счет средств экономии фонда оплаты труда, не входят в систему оплаты труда, в связи с этим порядок их представления не может быть предусмотрен в Положении о системе.

17. В пункте 1.1.3 изменений и дополнений в Положение о системе второй абзац пункта 4.11 изложить в иной редакции, установив конкретные размеры, порядок и условия выплаты единовременной выплаты за высокие результаты работы.

Руководитель агентства по
труду и занятости населения
Сахалинской области



Т.Г. Бабич

Белоцерковец Е.В. (4242) 72-74-32

Кривохижа И.В. (4242) 72-74-35

Максимов Р.В. (4242) 50-53-81