

РЕШЕНИЕ

ЧЕЧИМ

от «29» января 2024 года

с. Куюс

№84-2

Об утверждении Положения об оплате труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры и администрации Куюсского сельского поселения

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Куюсского сельского поселения, Совет депутатов Куюсского сельского поселения:

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об оплате труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры администрации Куюсского сельского поселения.

2. Признать утратившим силу:

- решение Совета депутатов Куюсского сельского поселения от 19.06.2023 г №78-3 « Об утверждении Положения об оплате труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры и спорта администрации Куюсского сельского поселения».

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2024 года.

4. Контроль за выполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава
Куюсского сельского поселения


 В. Д. Гаптыбаров

Об утверждении Положения об оплате труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры администрации Куюсского сельского поселения

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры и спорта администрации Куюсского сельского поселения (далее - Условия) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», регулирует порядок оплаты труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры и спорта администрации Куюсского сельского поселения, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда этих работников за счет средств местного бюджета и средств субвенций из бюджета Республики Алтай на реализацию переданных государственных полномочий.

2. Условия оплаты труда разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда включают в себя:

- условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- порядок предоставления отпусков работникам.

3. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности работника или профессии рабочего, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей, профессий.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается,

за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

7. Штатное расписание администрации Куюсского сельского поселения ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя органа местного самоуправления.

8. Фонд оплаты труда работников администрации Куюсского сельского поселения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, утвержденных на эти цели.

2. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 «Размеры окладов младшего обслуживающего персонала, работников культуры и спорта, устанавливаемые в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих к настоящему Положению.

10. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается Глава Куюсского сельского поселения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенным ко второму и последующим

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящих Условий.

Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящих Условий.

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

15. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 «Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящему Положению.

16. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

18. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:
при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;
при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящих Условий.

20. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

22. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

23. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

26. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

27. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 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, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

28. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

29. Порядок оплаты или возмещение отработанного сверхурочно времени работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев.

30. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера

31. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением и в целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

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

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

33. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

34. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

35. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование работников учреждения по итогам работы за период осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премий производится с учетом районного коэффициента.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

36. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ осуществляются работникам одновременно 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;

- поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявления благодарности;

- поощрении наградами муниципального образования «Чемальский район».

37. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и

срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

38. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь и единовременные выплаты

39. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

40. Руководитель муниципального учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

41. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

42. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений при введении настоящей системы оплаты труда формируется в кратном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих согласно Приложению № 3 «Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений» к настоящему Положению, с учетом предельной численности работников учреждения.

43. В фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений,

формируемом в порядке, указанном в пункте 42 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту.

44. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных средств бюджета муниципального образования «Куюсское сельское поселение».

8. Порядок предоставления отпусков работникам

45. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

46. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

47. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;

3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;

4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

48. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

49. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня.

50. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет и иными дополнительными днями отпуска.

51. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по приказу (распоряжению) руководителя.

52. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

53. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам муниципального учреждения

может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
младшего обслуживающего
персонала, работников
культуры и спорта
администрации Куюсского
сельского поселения

Размеры окладов младшего обслуживающего персонала, работников культуры,
устанавливаемые в зависимости от присвоенных им квалификационных
разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих

Главный бухгалтер				5466,35	
Специалист				2918,18	
Специалист по ГО и ЧС				2918,18	
Уборщик				3199,01	
Водитель				3847,41	
специалист по военному учету				1501,68	
Кочегары				3199,01	