



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАТАЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

г. Батайск

Об утверждении положения об оплате труда специалистов со специальным высшим образованием, не являющихся муниципальными служащими и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления культуры города Батайска.

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Батайской городской Думы от 29.04.2016 года № 115 «О внесении изменений в решение Батайской городской Думы от 29.08.2012 №206 «О принятии Положения об оплате труда муниципальных служащих в городе Батайске, лиц замещающих муниципальные должности в городе Батайске на постоянной основе»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда специалистов со специальным высшим образованием, не являющихся муниципальными служащими и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления культуры города Батайска.

2. Постановление Администрации города Батайска от 31.10.2016 № 1967 «О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Управления культуры города Батайска, не относящихся к категории муниципальных служащих» считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 01.01.2020 года.

4. Настоящее постановление подлежит включению в регистр муниципальных нормативных правовых актов Ростовской области.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Батайска по социальным вопросам Кузьменко Н.В.

Глава Администрации
города Батайска

Г.В. Павлятенко

Постановление вносит
Управление культуры
города Батайска

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда специалистов со специальным высшим образованием,
не являющихся муниципальными служащими и осуществляющих техническое
обеспечение деятельности Управления культуры города Батайска.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решения Батайской городской Думы от 29.04.2016 № 115 «О внесении изменений в решение Батайской городской Думы от 29.08.2012 № 206 «О принятии Положения об оплате труда муниципальных служащих в городе Батайске, лиц, замещающих муниципальные должности в городе Батайске на постоянной основе», Устава муниципального образования «Город Батайск».

1.2. Положение об оплате труда специалистов со специальным высшим образованием, не являющихся муниципальными служащими и осуществляющих техническое обеспечение деятельности Управления культуры города Батайска (далее - работников учреждения) включает в себя:

- размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов, служащих

- по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», требующей обязательного наличия высшего профессионального образования;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления;

- условия и порядок оплаты труда и премирования работников учреждения.

1.3. Отнесение работников к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов других служащих по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих с учетом вида осуществляемой учреждением экономической деятельности.

1.4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов служащих по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» устанавливаются по условиям, аналогичным оплате труда муниципальных служащих в соответствии с решением Батайской городской Думы от 29.04.2016 № 115 (далее - решение Думы) и штатным расписанием учреждения,

утвержденным распоряжением Администрации города Батайска.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 2. Условия и порядок оплаты труда работников учреждения.

2.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада по занимаемой должности (профессии), а также дополнительных выплат, а именно: выплатах компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка.

2.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Специалисты: бухгалтер; бухгалтер-ревизор; специалист; инженер всех специализаций и наименований 1 категории; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); методист; психолог; социолог; специалист, специалист в сфере закупок; специалист по кадрам; экономист; экономист бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально –техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт 1 категории; юрисконсульт.	6773,00
2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1- го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7017,00
3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1- го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8161,00
4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1- го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9548,00
5.	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера (заместитель начальника отдела)	10158,00

Размер должностного оклада начальника отдела на 10 процентов выше оклада

заместителя начальника отдела.

2.4. Размеры должностных окладов работников повышаются (индексируются) в соответствии с решением Батайской городской Думы о бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и в пределах размера повышения (индексации) окладов денежного содержания муниципальных служащих учреждения.

2.5. К дополнительным выплатам относятся:

- 1) выплаты компенсационного характера;
- 2) выплаты стимулирующего характера;
- 3) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 4) ежегодная материальная помощь;
- 5) ежегодная компенсация на лечение.

Все повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного, стимулирующего характера, устанавливаются учреждением по единому порядку в соответствии с решением Думы.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. По аналогии с перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях города Батайска, утвержденным решением Батайской городской Думы, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленных пунктом 3.1. конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения, и предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.6. К выплатам работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, относятся:

3.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151

Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.6.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.7. Работникам учреждения, имеющим допуск и осуществляющим работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу в размерах и порядке, определенных федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты устанавливается каждому работнику персонально при приеме на работе, перемещении на другую должность, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. По аналогии с перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях города Батайска, утвержденным решением Батайской городской Думы, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.п. 4 пункта 4.1 положения, устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность работы в учетном периоде и соответствующих им коэффициентов, согласно приложению к настоящему положению.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся постоянные (в форме повышающих коэффициентов, доплат, надбавок), временные (устанавливаемые на определенный срок в форме доплат и надбавок) и разовые выплаты (премии, надбавки).

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- 1) уровень профессиональной квалификации работника;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- 5) участие в федеральных и региональных программах;
- 6) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 7) своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения и предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.8. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

4.10. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за сложность, напряженность, специальный режим работы и иные условия.

4.10.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается дифференцированно:

- 1) специалистам 1-го и 2-го квалификационного уровня - до 60 процентов должностного оклада;
- 2) специалистам 3-го и 4-го квалификационного уровня - от 60 до 90 процентов должностного оклада;
- 3) специалистам 5-го квалификационного уровня - от 90 до 120 процентов должностного оклада.

4.10.2. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты труда может быть увеличен, но не выше максимального размера по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в зависимости от повышения сложности и напряженности в работе или снижен, но не ниже минимального размера по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в зависимости от понижения сложности и напряженности в работе, в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

4.10.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется исходя из должностного оклада без учета дополнительных выплат,

учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно в сроки выплаты заработной платы.

4.10.4. При увольнении работника ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

4.11. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 50 процентов должностного оклада.

4.11.1. Конкретный размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается каждому работнику персонально при приеме на работу, перемещении на другую должность.

4.11.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ может быть увеличена или уменьшена (в соответствии с трудовым законодательством РФ) при изменении квалификационных результатов деятельности работника, но без превышения установленного предела.

4.11.3. Для лиц, вновь принимаемых на работу на период испытательного срока, ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

4.11.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ начисляется исходя из должностного оклада работника без учета дополнительных выплат, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается с момента возникновения права на ее выплату ежемесячно в сроки выплаты заработной платы.

4.11.5. При увольнении работника ежемесячная выплата за качество выполняемых работ начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

4.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа муниципальной службы и (или) стажа работы на общетраслевых должностях специалистов, служащих по профессиональным квалификационным группам в соответствии с настоящим положением.

Стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа в календарном исчислении в соответствии с федеральным и областным законодательством. Решение комиссии оформляется протоколом. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет определяется на основании решения комиссии и утверждается локальным актом учреждения.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие или подтверждающие наличие соответствующего стажа работы.

4.12.1. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет устанавливается дифференцированно в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

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

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

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

4.12.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.12.3. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

4.12.4. Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа

подтверждающего отработанный период.

4.12.5. Выплачивается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет с момента возникновения права на назначение или изменение его размера, ежемесячно и в сроки выплаты заработной платы.

В случае, если у работника право на назначение или изменение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок повышающий коэффициент устанавливается с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.13. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается работникам учреждения за эффективность работы, выполнение ответственных работ в короткие сроки, в том числе, и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.13.1. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается дифференцированно:

1) специалистам 1-го и 2-го квалификационного уровня - 28 процентов должностного оклада;

2) специалистам 3-го и 4-го квалификационного уровня - 26 процентов должностного оклада;

3) специалистам 5-го квалификационного уровня - 27 процентов должностного оклада.

4.13.2. Ежемесячное денежное поощрение начисляется исходя из должностного оклада без учета дополнительных выплат, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно в сроки выплаты заработной платы.

4.13.3. Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения каждому работнику устанавливается персонально при приеме на работу, перемещении на другую должность.

4.13.4. При увольнении работника ежемесячное денежное поощрение начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

4.14. Премияльные выплаты работникам учреждения производятся за выполнение особо важных и сложных заданий (далее - премии). Премии могут выплачиваться ежеквартально и ежемесячно.

4.14.1. Максимальный размер премии по результатам работы за квартал устанавливается в размере 1,5 должностных окладов. Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.14.2. Конкретный размер ежеквартальной премии устанавливается каждому работнику персонально руководителем учреждения, на основе критериев оценки эффективности работы в учетном периоде, с учетом исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

Оценку эффективности работы с установлением соответствующих коэффициентов осуществляет руководитель учреждения.

4.14.3. Решение о выплате ежеквартальных премий оформляется локальным нормативным актом. Начисление премии осуществляется в последнем месяце квартала. Выплата премий в I, II, III кварталах осуществляется не позднее 25-го числа следующего за отчетным периодом, в IV квартале - не позднее 25 декабря учетного периода.

4.14.4. Ежеквартальные премии не выплачиваются лицам, уволенным в учетном периоде по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 7 - 9 статьи 77, статьей 81 за исключением пунктов 1 и 2, пунктами 4, 8 - 11 статьи 83, статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации, а также имеющим в пределах учетного периода неснятое дисциплинарное взыскание.

4.14.5. При изменении должностных окладов начисление квартальной премии производится с учетом установленных окладов за фактически отработанное работником время.

4.14.6. Для лиц, вновь принятых на работу и отработавших неполный календарный период (квартал), квартальная премия может быть выплачена пропорционально

отработанному времени при наличии ходатайства руководителя соответствующего отдела (подразделения).

4.14.7. Фонд для выплаты ежеквартальных премий работникам учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.15. По результатам выполнения разовых и иных поручений работникам учреждения при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда учреждения может выплачиваться единовременная премия по следующим показателям:

- 1) качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий;
- 2) подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах в установленной сфере деятельности;
- 3) достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- 4) внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности учреждения;
- 5) выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей или обязанностей временно отсутствующего работника.

4.15.1. Решение о выплате единовременной премии принимается руководителем учреждения на основании соответствующего представления и оформляется локальным нормативным актом.

4.15.2. Представление должно содержать информацию о выполнении определенного мероприятия (мероприятий), конкретных поручений, наступлении события, достигнутых результатах и личном вкладе поощряемого в результат работы, предполагаемые размеры премирования каждого работника.

4.15.3. Конкретные размеры премий к выплате определяются руководителем органа местного самоуправления по результатам деятельности учреждения, личному вкладу работника в результат работы.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По аналогии с перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях города Батайска, утвержденным решением Батайской городской Думы, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплаты единовременного характера:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь;
- ежегодная компенсация на лечение.

5.2. При предоставлении работнику учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе, части ежегодного оплачиваемого отпуска, один раз в календарном году производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов на основании письменного заявления работника.

В случае, если работник не использовал в течение календарного года своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления.

5.2.1. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по занимаемой должности.

5.2.2. Работнику, вновь принятому на работу в течение календарного года единовременная выплата производится пропорционально полным месяцам, прошедшим со дня поступления на работу.

5.2.3. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.4. В период работы, дающей право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, включаются периоды:

- 1) ежегодных оплачиваемых отпусков;
- 2) временной нетрудоспособности;
- 3) служебных командировок;
- 4) дополнительных отпусков, связанных с обучением, при условии сохранения среднего заработка;
- 5) другие периоды, когда за временно отсутствующим работником сохраняется средний заработок.

5.2.5. При уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением единовременная выплата производится пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до дня его увольнения с работы.

5.2.6. В случае, если на момент увольнения работника единовременная выплата ему уже была выплачена, часть выплаты, приходящаяся на неотработанное до конца календарного года время, удерживается.

5.2.7. Удержание соответствующей части единовременной выплаты не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77 пунктами 1 и 2 статьи 81, пунктами 1, 2, 5 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.8. Единовременная выплата не выплачивается работникам:

- 1) в части периода нахождения в отпуске без сохранения заработной платы на длительное время (более 60 календарных дней в году);
- 2) в части периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 3) уволенным по основаниям, определенным пунктами 3, 5-7, 9-11 части 1 статьи 81 пунктами 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Материальная помощь в размере одного должностного оклада выплачивается работнику один раз в календарном году на основании письменного заявления о предоставлении материальной помощи.

Размер материальной помощи определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по занимаемой должности.

5.3.1. Работнику, принятому на работу в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления пропорционально полным месяцам, прошедшим со дня поступления на работу.

5.3.2. В случае прекращения отпуска по уходу за ребенком в течение календарного года, выплата материальной помощи работнику производится в декабре текущего календарного года пропорционально полным месяцам, прошедшим со дня выхода из такого отпуска.

5.3.3. Размер материальной помощи работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.3.4. При увольнении работника выплата материальной помощи производится пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до дня его увольнения с работы.

5.3.5. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- 1) в части периода отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- 2) в части периода нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

5.4. При наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда учреждения материальная помощь в размере одного должностного оклада может быть выплачена в связи с заключением брака, рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги)), утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с

болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией, а также в иных случаях острой необходимости.

Выплата такой материальной помощи осуществляется по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих определенные обстоятельства.

5.5. Ежегодная компенсация на лечение выплачивается работнику учреждения в размере пяти должностных окладов один раз во втором полугодии текущего календарного года на основании письменного заявления работника.

По желанию работника ежегодная компенсация на лечение может выплачиваться по частям: ежеквартально - в размере 1,25 должностного оклада; по полугодиям - в размере 2,5 должностных окладов.

Неиспользованная в текущем календарном году компенсация на лечение на последующие годы не переносится.

5.5.1. Размер ежегодной компенсации на лечение определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по занимаемой должности.

5.5.2. Работнику, вновь принятому на работу в течение календарного года, выплата ежегодной компенсации на лечение производится в декабре текущего календарного года пропорционально полным месяцам, прошедшим со дня поступления на работу.

5.5.3. Размер компенсации на лечение работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.5.4. В период работы, дающей право на компенсацию, включаются периоды:

1)ежегодных оплачиваемых отпусков;

2)временной нетрудоспособности;

3)служебных командировок;

4) дополнительных отпусков, связанных с обучением, при условии сохранения среднего заработка;

5) другие периоды, когда за временно отсутствующим работником сохраняется средний заработок.

5.5.5. Ежегодная компенсация на лечение не выплачивается работникам:

1)в части периода нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;

2)в части периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.5.6. При увольнении работника выплата ежегодной компенсации на лечение производится пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала календарного года до дня увольнения с работы, за исключением увольнения в связи с выходом на пенсию.

5.6. Все выплаты единовременного характера, предусмотренные пунктом 5.1 оформляются распорядительными документами руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат единовременного характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 6. Заключительные положения.

6.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, решением Батайской городской Думы от 29.04.2016 № 115 «О внесении изменений в решение Батайской городской Думы от 29.08.2012 № 206 «О принятии Положения об оплате труда муниципальных служащих в городе Батайске, лиц, замещающих муниципальные должности в городе Батайске на постоянной основе» и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда работников органов местного самоуправления города Батайска.

6.2. Среднемесячный заработок работников в случаях, предусмотренных статьями 39,

72.2, 84, 114, 167, 173-176, 178, 180-182, 185-187, 220, 254, 258, 348.6, 394, 396, 405 Трудового кодекса Российской Федерации, рассчитывается в соответствии с правилами, установленными постановлениями Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.3. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда работников рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Начальник общего отдела
Администрации города Батайска
Мирошникова

В.С.

Приложение к Положению об оплате
труда специалистов со специальным
высшим образованием

КРИТЕРИИ
оценки эффективности работы и соответствующие им коэффициенты

Коэффициенты	Критерии оценки эффективности работы специалистов
1,1-1,5	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высшей степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы)
0,6-1,0	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно с соблюдением установленных сроков
0,3-0,5	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя
0	При наличии дисциплинарного взыскания.