****

ПРОЕКТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-КУБИНСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Устье

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 № \_\_\_\_

Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы округа, в органах местного самоуправлению Усть-Кубинского муниципального округа

На основании пункта 2 решения Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа», в соответствии со ст. 42 Устава округа администрация округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы округа, в органах местного самоуправлению Усть-Кубинского муниципального округа.
2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации района:

-от 13 апреля 2020 года № 390 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района»;

 -от 8 сентября 2021 года № 753 «О внесении изменений в постановление администрации района от 13 апреля 2020 года № 390 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района»;

 -от 29 декабря 2021 года № 1130 «О внесении изменений в постановление администрации района от 13 апреля 2020 года № 390 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2023 года и подлежит официальному опубликованию.

Глава округа И.В. Быков

Утверждено

постановлением администрации округа от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы округа, в органах местного самоуправлению Усть-Кубинского муниципального округа

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы округа (далее – работники), в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального округа (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа» и регулирует отношения связанные с оплатой труда работников, замещающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы округа, в органах местного самоуправлению Усть-Кубинского муниципального округа.

1.2. Настоящее Положение устанавливает тарифно-повременную систему оплаты труда в органах местного самоуправления округа, согласно которой оплата труда работников производится за фактически отработанное время с учетом квалификации работника и условий труда, исходя их месячного должностного оклада и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.3. Тарифно-повременная система оплаты труда включает в себя:

месячный должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, включая систему премирования.

1.4. Настоящее Положение устанавливает обязательные к применению в органах местного самоуправления округа:

порядок определения и установления размеров месячных должностных окладов работников;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их установления работникам;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их установления работникам.

1.5. Для целей настоящего Положения к органам местного самоуправления округа относятся:

Представительное Собрание Усть-Кубинского муниципального округа;

Администрация Усть-Кубинского муниципального округа;

Контрольно-счетная комиссия Усть-Кубинского муниципального округа;

органы администрации округа, наделенные правами юридического лица.

II. Порядок определения размеров и установления месячных должностных окладов работникам Учреждения

2.1. Размер месячного должностного оклада работника определяется по замещаемой им должности или профессии рабочего, отнесенной к соответствующей профессиональной квалификационной группе (профессиональному стандарту) и соответствующему квалификационному уровню, путем умножения минимального размера должностного оклада, установленного решением Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа», на коэффициент квалификационного уровня.

При определении размера месячного должностного оклада работника размеры указанного оклада подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случаях установленных настоящим Положением может применяться часовой (дневной) размер месячного должностного оклада. Расчет часового (дневного) размера месячного должностного оклада осуществляется путем деления установленного размера месячного должностного оклада на количество нормативных рабочих часов (дней) в соответствующем месяце. При определении часового (дневного) размера месячного должностного оклада работника размер указанного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Для определения размера месячного должностного оклада применяются следующие коэффициенты квалификационного уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 3,2686 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | 3,4411 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 3,1146 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 3,2781 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 3,4511 |
| 2.4 | 4 квалификационный уровень | 3,6327 |
| 2.5 | 5 квалификационный уровень | 3,8239 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень | 2,2763 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень | 2,3959 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень | 2,5213 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень | 2,6544 |
| 3.5 | 5 квалификационный уровень | 2,7943 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень | 2,3156 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень | 2,4377 |
| 5 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 5.1 | 1 квалификационный уровень | 3,2686 |
| 5.1 | 2 квалификационный уровень | 3,4411 |
| 6 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 6.1 | 1 квалификационный уровень | 3,1146 |
| 6.2 | 2 квалификационный уровень | 3,2781 |
| 6.3 | 3 квалификационный уровень | 3,4511 |
| 6.4 | 4 квалификационный уровень | 3,6327 |

2.3. Отнесение должности или профессии рабочего, замещаемой работником, к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от:

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

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

Отнесение должностей медицинских и фармацевтических работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименования профессий рабочих определяются в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Установленные размеры месячных должностных окладов работников подлежат изменению в случае изменения минимальных размеров должностных окладов и (или) изменения размеров коэффициентов квалификационного уровня, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.5. Установление размеров месячных должностных окладов работникам и изменение их размеров осуществляется решениями (приказами, распоряжениями) руководителя органа местного самоуправления округа.

Конкретный размер месячного должностного оклада, установленный работнику, указывается в заключенном с ним трудовом договоре.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу:

с вредными и (или) опасными условиями труда;

в местностях с особыми климатическими условиями;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.2. Выплата (доплата) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата (доплата) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 20 процентов ежемесячного должностного оклада.

Выплата (доплата) устанавливается руководителем органа местного самоуправления округа на основании оценки условий труда работника, произведенной в установленном законом порядке.

3.3. Выплата (доплата) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями производится доплата в порядке и размерах установленных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 июня 1990 года № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены в северных и восточных округах Вологодской области» и распоряжением Правительства РСФСР от 26 декабря 1991 года № 199-р «Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях».

3.4. Выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

3.4.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата может устанавливаться работникам при наличии в органе местного самоуправления округа вакантных профессий (должностей), либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Указанная доплата устанавливается работнику при поручении ему работы по обслуживанию дополнительного участка (места) работы вне основного. Доплата может устанавливаться при наличии в органе местного самоуправления такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности) либо возникновения у органа местного самоуправления нового участка (места), объекта осуществления деятельности.

Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении аналогичной дополнительной работы по той же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата устанавливается работнику при поручении ему аналогичной работы сверх установленных ему норм (нормативов) выработки (обслуживания). Доплата может устанавливаться при наличии в органе местного самоуправления такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности), либо возникновения у органа местного самоуправления новых потребителей (получателей) муниципальных работ (услуг).

Размер указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часового размера месячного должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата 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.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

3.4.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы сверх нормы времени в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

3.5. Работникам могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Работникам органа местного самоуправления округа могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа;

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

материальная помощь.

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам исходя из оценки деятельности конкретного работника и его личного вклада в общие результаты работы органа местного самоуправления округа.

Показателями для определения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем месяце;

соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ;

соблюдение установленных сроков выполнения работ;

своевременность и качество подготовки документов;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью органа местного самоуправления округа.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 50 процентов месячного должностного оклада.

Решение об установлении работнику надбавки, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем органа местного самоуправления округа

Надбавка за качество выполняемых работ не начисляется и не выплачивается работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, а также увольняемому по пунктам 5, 6, 7, 8, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа.

Надбавка за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размер надбавки в % от месячного должностного оклада |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 лет до 10 лет | 15 |
| от 10 лет до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа, включаются периоды замещения должностей (профессий) в органе местного самоуправления округа, а также иные периоды работы, установленные настоящим Положением.

К иным периодам работы, включаемым в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа относятся:

периоды замещения должностей государственной гражданской (государственной) и (или) муниципальной службы;

периоды замещения должностей (профессий), не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального округа;

периоды военной службы;

время замещения должностей руководителей (их заместителей) на предприятиях, а также иных специалистов, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы для выполнения трудовых обязанностей. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Документами, подтверждающими стаж работы (службы), являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в органе местного самоуправления округа устанавливается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа на основании стажа работы, установленного решением комиссии по установлению стажа.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за категорию.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на определенный срок с учетом следующих критериев:

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении работы;

срочность выполнения работ;

выполнение и перевыполнение норм труда;

результативность (эффективность) выполнения работ.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в течение срока, на который она установлена.

Доплата устанавливается в размере до 100 процентов месячного должностного оклада.

Решение об установлении работнику доплаты, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем органа местного самоуправления округа.

4.4.2. Надбавка за категорию.

Надбавка за категорию устанавливается работникам, выполняющим трудовые функции по должности (профессии) водитель легкового или грузового автомобиля, или автобуса.

Надбавка за категорию устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории | Размеры доплаты в процентах от месячного должностного оклада |
| при одновременном наличии категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE" | 25 |
| при одновременном наличии категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D" | 10 |

Постановление (приказ, распоряжение) об установлении работнику надбавки за категорию принимается руководителем органа местного самоуправления округа на основании документа, подтверждающего наличие у работника соответствующих категорий.

Надбавка устанавливается работнику на весь период работы по должности (профессии) водитель легкового или грузового автомобиля, или автобуса.

Установленная надбавка отменяется, а выплата ее прекращается в случае лишения работника права управления транспортными средствами, либо перевода работника на другую должность (работу по профессии) не связанную с управлением транспортными средствами.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Видами премиальных выплат по итогам работы являются:

ежемесячная премия;

премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

4.5.1. Ежемесячная премия.

Ежемесячная премия устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении своих трудовых обязанностей, повышения эффективности работы и ответственности за ее выполнение.

Основными показателями для назначения ежемесячной премии являются:

- своевременное выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором;

- своевременное выполнение распоряжений (поручений) руководителя органа местного самоуправления округа;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- выполнение норм труда (норм времени, норм выработки и норм обслуживания).

Размер ежемесячной премии не может превышать 150 % месячного должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается ежемесячно постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

Ежемесячная премия начисляется к месячному должностному окладу за фактически отработанное в отчетном месяце время и выплачивается в следующем месяце одновременно с заработной платой.

Работнику, вновь принятому в орган местного самоуправления округа и отработавшему неполный месяц, ежемесячная премия по результатам работы за данный месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работникам, проработавшим неполный месяц и уволенным из органа местного самоуправления округа, ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается за месяц, в котором произошло увольнение работника по пунктам 5, 6, 7, 8 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается работникам, подвергнутым дисциплинарным взысканиям за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться работнику за:

успешное и (или) досрочное выполнение на высоком уровне особо важных и срочных заданий (работ), поручений руководителя органа местного самоуправления округа, решений других органов местного самоуправления округа, национальных и региональных проектов (программ), муниципальных программ, проектов и планов социально-экономического развития, а также мероприятий, реализация которых имеет важное значение для деятельности органа местного самоуправления округа в целом;

высокие результаты в достижении эффективности и результативности в профессиональной деятельности;

подготовку особо важных и (или) особо сложных решений и проектов;

составление обзоров и анализов по отдельным направлениям, сферам деятельности;

организацию, активное участие в мероприятиях общероссийского, областного и местного значения, в том числе связанных с государственными праздниками, праздничными и памятными датами, знаменательными событиями и т.п.;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, в том числе при подготовке документов, выполнении отдельных поручений руководителя органа местного самоуправления округа;

использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может носить как разовый характер, так и выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может производиться только при наличии в органе местного самоуправления округа средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников органа местного самоуправления округа в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа за счет средств межбюджетных трансфертов, выделяемых на поощрение работников органов местного самоуправления округа.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) максимальными размерами не ограничен и определяется с учетом личного вклада работника, степени сложности, срочности, важности и качества заданий (работ), эффективности достигнутых результатов.

Конкретный размер премии устанавливается постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

Премия начисляется к ежемесячному должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем выполнения особо важного и срочного задания (работы), если иного не предусмотрено постановлением (приказом, распоряжением) руководителя органа местного самоуправления округа.

4.6. Материальная помощь.

Работникам органа местного самоуправления округа может оказываться материальная помощь в размере двух месячных должностных окладов в год, если иного не предусмотрено настоящим пунктом.

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника и оформленное в установленном порядке постановление (приказ, распоряжение) руководителя органа местного самоуправления округа.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается месячный должностной оклад, установленный работнику на день принятия постановления (приказа, распоряжения) руководителя органа местного самоуправления округа о ее выплате.

Материальная помощь работнику, принятому на работу или уволенному в течение календарного года, рассчитывается пропорционально отработанному времени в размере 1/12 от двух должностных окладов за каждый полный отработанный месяц.

Оказание материальной помощи работнику может осуществляться в первом полугодии и во втором полугодии календарного года, если иного не определено руководителем органа местного самоуправления округа.

В исключительных случаях (пожар, гибель имущества - уничтожение имущества в силу стихийного бедствия, пожара, иной чрезвычайной ситуации, смерть члена семьи, тяжелая болезнь, рождение (усыновление) ребенка, вступление в брак, иная уважительная причина) работнику может быть оказана материальная помощь сверх размеров, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Оказание материальной помощи может производиться только при наличии в органе местного самоуправления округа средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников органа местного самоуправления округа в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа.