|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДАГОРНО-АЛТАЙСКА |  | ГОРНО-АЛТАЙСК КАЛАНЫҤАДМИНИСТРАЦИЯЗЫ |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |  | **JӦП** |

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_\_\_

г.Горно-Алтайск

**Об утверждении Положения об оплате труда лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»**

 В целях обеспечения социальной защищенности, совершенствования, регулирования и упорядочения оплаты труда лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 38, 43 Устава муниципального образования «Город Горно-Алтайск», принятого постановлением Горно-Алтайского городского Совета депутатов от 29 августа 2013 года № 12-3, распоряжением Администрации города Горно-Алтайска от 21 декабря 2016 года № 2003-р «О распределении обязанностей»,

**Администрация города Горно-Алтайска постановляет:**

 1. Утвердить прилагаемое [Положение](#Par53) об оплате труда лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск».

 2. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального образования «Город Горно-Алтайск», связанных с реализацией настоящего Постановления, осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Горно-Алтайск», выделенных на эти цели.

 3. Отделу информационной политики и связей с общественностью Администрации города Горно-Алтайска в течение 15-ти дней со дня подписания настоящего Постановления опубликовать его на официальном портале муниципального образования «Город Горно-Алтайск» в сети «Интернет», а в газете «Вестник Горно-Алтайска» опубликовать информацию, содержащую сведения о реквизитах принятого правового акта (дата принятия, номер, наименование правового акта), кратком его содержании, дате его опубликования на официальном портале муниципального образования «Город Горно-Алтайск» в сети «Интернет».

 4. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 октября 2017 года, но не ранее даты его официального опубликования.

Первый заместитель главы

администрации города Горно-Алтайска О.А. Сафронова

М.А. Заргумаров

И.В. Зимина

Е.А. Лощеных

В.П. Дробот

Мамакова Е.Г., 29403

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

города Горно-Алтайска

от «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»**

**I. Общие положения**

 1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения социальной защищенности, совершенствования, регулирования и упорядочения оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск» (далее соответственно – работники, органы местного самоуправления, муниципальное образование).

 2. Настоящее Положение распространяется на работников органов местного самоуправления, в том числе отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица.

 3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

 а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

 б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

 в) государственных гарантий по оплате труда;

 г) профессиональных стандартов.

 4. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и состоит из:

 оклада (должностного оклада);

 выплат компенсационного характера;

 выплат стимулирующего характера.

 Размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**II. Порядок определения окладов (должностных окладов)**

 **работников**

 5. Должности служащих, профессии рабочих органов местного самоуправления, в том числе отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица, отнесены к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, указанным в [приложении № 1](#Par305) к настоящему Положению.

 6. Размеры окладов (должностных окладов) по конкретной должности служащего (профессии рабочего) определяются на основании распоряжения (приказа) руководителя соответствующего органа местного самоуправления, руководителя отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, путем умножения базового должностного оклада, установленного в размере 2320 рублей, на коэффициент, находящийся в пределах коэффициентов по соответствующим профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, указанных в [приложении № 2](#Par432) к настоящему Положению.

 Коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) устанавливаются с точностью до сотых долей руководителем соответствующего органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, по согласованию с Первым заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, курирующим вопросы экономики, (в случае временного его отсутствия с Заместителем главы администрации города Горно-Алтайска), и начальником Муниципального Учреждения «Финансовое Управление администрации муниципального образования города Горно-Алтайска» (в случае временного его отсутствия, лицом, исполняющим его обязанности).

 7. Размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются (индексируются) в размерах и сроки, предусмотренных для лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Горно-Алтайска. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов) производится на основании распоряжения Администрации города Горно-Алтайска.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

**и порядок их применения**

 8. К выплатам компенсационного характера относятся:

 а) доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

 б) доплата за совмещение профессий (должностей);

 в) доплата за расширение зон обслуживания;

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

 д) повышенная оплата за работу в ночное время;

 е) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 ж) оплата сверхурочной работы;

 з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

 и) доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями (районный коэффициент).

 9. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

 10. Выплаты компенсационного характера, указанные в [пункте](#Par95) 8 настоящего Положения, производятся на основании распоряжений (приказов) работодателя.

 11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, муниципальными правовыми актами муниципального образования.

 12. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, если она была проведена до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и ее срок не истек).

 Указанная доплата производится при условии, что работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на этих работах.

 13. Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается, исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 50 процентов оклада (должностного оклада) отсутствующего работника.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

Дополнительные условия установления доплаты могут быть предусмотрены в коллективном договоре.

 14. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада) с учетом всех надбавок и доплат, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

 Часовой оклад (должностной оклад) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году при продолжительности рабочей недели 40 часов.

 Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

 15. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

 Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

 не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

 не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом всех надбавок и доплат.

 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.

 16. Оплата сверхурочной работы составляет 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.

 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 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.

 17. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в качестве компенсации за ограничение прав, которое связано с допуском к работе со сведениями, составляющими государственную тайну. Надбавка за работу с шифрами по защите государственной тайны устанавливается работникам в качестве компенсации за лишение части гражданских прав, связанных с допуском к работе с шифрами в подразделениях по защите государственной тайны.

 Надбавка и ее размер устанавливаются для работников, имеющих допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, и работающих с ними в соответствии с распоряжением (приказом) руководителя органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица. Выплаты надбавки не приостанавливаются в период нахождения работника в отпуске, командировке, на излечении. Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска, освобождения от работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

 Размер надбавки составляет:

 при степени секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – от 5 до 10 процентов;

 при степени секретности «совершенно секретно» - от 30 до 50 процентов;

при степени секретности «особой важности» - от 50 до 75 процентов.

Выплаты по данной надбавке рассчитываются, как процент от должностного оклада работника, учитывающий количество фактически отработанных часов.

 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается работникам в случаях, указанных в нормативных документах.

 18. Доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливается на основании Постановления Совета Министров Правительства РФ от 29 мая 1993 года № 512 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Алтай» в размере 40 процентов (далее – районный коэффициент).

 19. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, за исключением доплаты за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, применяются к окладу (должностному окладу).

 20. Районный коэффициент применяется к окладу (должностному окладу) с учетом всех надбавок и доплат.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

**и порядок их применения**

 21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

 а) ежемесячная надбавка за выслугу лет;

 б) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность;

 в) персональный повышающий коэффициент за высокие профессиональные качества;

 г) повышающий коэффициент за высокую квалификацию;

 д) премия за выполнение особо важных заданий;

 е) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

 ж) материальная помощь;

 з) ежемесячная надбавка за классность водителей;

 и) премии по итогам работы за месяц (квартал, год)

 22. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда работников.

 23. Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пункте 2](#Par141)1 настоящего Положения, производятся на основании распоряжений (приказов) работодателя.

 24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, муниципальными правовыми актами муниципального образования.

 25. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

 а) для профессиональных квалификационных групп «[Общеотраслевые профессии](#Par321) рабочих первого уровня» и «[Общеотраслевые профессии](#Par333) рабочих второго уровня», а также для служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС:

 при стаже работы от 3 до 8 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

 при стаже работы свыше 8 до 13 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

 при стаже работы свыше 13 до 18 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада);

 при стаже работы свыше 18 до 23 лет – 25 процентов от оклада (должностного оклада);

 при стаже работы свыше 23 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада);

 б) для профессиональных квалификационных групп «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня», за исключением служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС:

 имеющим стаж работы от 1 до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

 имеющим стаж работы от 5 до 10 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

 имеющим стаж работы от 10 до 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

 имеющим стаж работы свыше 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

 26. Установление ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании распоряжения (приказа) руководителя соответствующего органа местного самоуправления, руководителя отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица.

 Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки.

 Если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

 В том случае, если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

 В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

 а) время работы по специальности в муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях;

 б) время работы (службы) в:

 органах государственной власти;

 органах местного самоуправления;

 органах государственного нотариата, прокуратуры, таможенных органах, органах федеральных налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

 в) время прохождения службы (военной службы), которое засчитывается в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

 г) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с органами местного самоуправления, в том числе отраслевыми (функциональными) органами Администрации города Горно-Алтайска, наделенными правами юридического лица.

 При исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

 Исчисление стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

 Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

 Начисление ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится ежемесячно, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, без учета других доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платой.

 В случаях совмещения профессий (должностей), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работнику начисляется на оклад (должностной оклад) по основной должности (профессии).

 27. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность подлежит обязательной выплате в целях повышения заинтересованности работников в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей.

 Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается распоряжением (приказом) руководителя органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица.

 Распоряжение (приказ), которым установлена ежемесячная надбавка, объявляется работнику под расписку.

 Ежемесячная надбавка устанавливается при приеме на работу, при перемещении на другую должность и в других случаях, в том числе при изменении характера работы, с обязательным учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по специальности и занимаемой должности, сложности, срочности и объема выполняемой работы, необходимости применения работником технических средств и в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда в следующих размерах:

 для профессиональной квалификационной [группы](#Par321) «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - от 50 до 120 процентов оклада (должностного оклада);

 для профессиональной квалификационной [группы](#Par321) «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - от 60 до 125 процентов оклада (должностного оклада);

 для профессиональных квалификационных групп «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня» - от 60 до 175 процентов оклада (должностного оклада);

 При приеме на работу работников, не имеющих стажа работы в органах местного самоуправления, отраслевых (функциональных) органах Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица, им устанавливается минимальный размер ежемесячной надбавки на период испытательного срока, или, если испытательный срок не был установлен, то на срок не менее трех месяцев со дня приема на работу. Ежемесячная надбавка работнику может быть увеличена по решению работодателя на основании заявления работника и ходатайства его непосредственного руководителя. Повышение не производится работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение одного календарного года со дня наложения дисциплинарного взыскания.

 28. Работникам, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС, производятся выплаты, помимо указанных в [пунктах 2](#Par155)5 - [2](#Par187)7, персонального повышающего коэффициента за высокие профессиональные качества, персонального повышающего коэффициента за высокую квалификацию, премии за выполнение особо важных заданий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

 29. Персональный повышающий коэффициент за высокие профессиональные качества устанавливается служащему к должностному окладу за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента за высокие профессиональные качества и его размере принимается руководителем органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, персонально в отношении конкретного работника.

 Размер персонального повышающего коэффициента за высокие профессиональные качества не может превышать 1,0. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту за высокие профессиональные качества определяется путем умножения размера должностного оклада на персональный повышающий коэффициент за высокие профессиональные качества.

 30. Решение об установлении повышающего коэффициента за высокую квалификацию и его размере принимается руководителем органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, персонально в отношении конкретного работника.

 Размер повышающего коэффициента за высокую квалификацию не может превышать 1,5.

 Повышающий коэффициент за высокую квалификацию устанавливается работникам, достигшим высокого уровня квалификации (профессионального мастерства) работников, в том числе и работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, квалификационную категорию, в целях усиления их материальной заинтересованности в качестве выполняемых работ. Доплата за высокую квалификацию осуществляется в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

 31. Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном обеспечении задач и функций органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица.

 Условия выплаты премии за выполнение особо важных заданий и ее размер устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

 32. Работникам, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС, за счет средств фонда оплаты труда выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится, как правило, при уходе работника в установленном порядке в ежегодный оплачиваемый отпуск за фактически отработанный период в размере одной месячной заработной платы, с учетом премии за выполнение особо важных заданий в размере 25 процентов от должностного оклада работника. Заявление работника о предоставлении данной выплаты не требуется.

 Единовременная выплата к ежегодному отпуску оформляется распоряжением (приказом) руководителя органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица.

 При неиспользовании ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году единовременная выплата выплачивается в четвертом квартале текущего года (при этом работник не вправе претендовать на получение данной выплаты при реализации им в последующем права на отпуск за предшествующие календарные годы, в которых им не был использован ежегодный оплачиваемый отпуск), а в случае увольнения работника - одновременно с расчетом при увольнении пропорционально отработанному времени. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил единовременную выплату, для погашения задолженности у него производятся удержания за неотработанный период. Удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 4 части 1 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

 33. Материальная помощь:

 Работникам за счет средств фонда оплаты труда на основании их заявления выплачивается материальная помощь. Материальная помощь выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух окладов (должностных окладов), исходя из размера оклада (должностного оклада), установленного на день осуществления выплаты. На основании заявления работника материальная помощь может выплачиваться в иные сроки по решению работодателя.

 Работникам, вновь принятым на работу, материальная помощь выплачивается пропорционально за полные месяцы работы в текущем году.

 К материальной помощи, выплачиваемой работникам, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС, применяется районный коэффициент.

 К материальной помощи, выплачиваемой другим работникам, районный коэффициент не применяется.

 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.

 В случае, если материальная помощь уже была выплачена работнику в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

 Работникам может быть оказана также за счет средств экономии фонда оплаты труда материальная помощь в случаях, связанных с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, авария, кража, сложные семейные обстоятельства и др.). Размер помощи определяется руководителем органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, индивидуально в каждой конкретной ситуации, в пределах сложившейся в текущем финансовом году экономии фонда оплаты труда.

 34. Ежемесячная надбавка за классность водителей устанавливается для водителей распоряжением (приказом) руководителя органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица.

 Ежемесячная надбавка за классность водителей устанавливается на основании записей в трудовой книжке, водительского удостоверения.

 Ежемесячная надбавка за классность водителей устанавливается в следующих размерах:

водителям, имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, подтверждающими наличие права на управление транспортными средствами, отнесенными к категориям транспортных средств «B», «C», «ВЕ», «СЕ», «D» или «DЕ» и водительский стаж не менее трех лет, - 10 процентов оклада;

 водителям, имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, подтверждающими наличие права на управление транспортными средствами, отнесенными к категориям «B», «C», «D», «ВE», «СЕ», «DЕ» и водительский стаж не менее пяти лет, - 25 процентов оклада.

 35. Премии по итогам работы за месяц (квартал, год) производятся в целях повышения материальной заинтересованности работников в своевременном добросовестном исполнении своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы.

 Премирование работников производится на основании распоряжения (приказа) работодателя за счет сложившейся в текущем финансовом году экономии фонда оплаты труда, в соответствии с действующими коллективными договорами.

 При премировании учитываются следующие условия:

а) своевременное, качественное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

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

в) отсутствие дисциплинарного взыскания;

г) освоение смежной специальности (профессии), совмещение функций;

д) исполнение должностных обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, командировка);

е) выполнение поручений непосредственного руководителя;

ж) участие в разработке документов;

з) профессионализм в работе;

и) своевременное и качественное исполнение других обязанностей, вытекающих из действующего законодательства, локальных нормативных правовых актов и коллективного договора.

 36. Работникам производятся иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

**V. Фонд оплаты труда и иные выплаты**

 37. Финансирование расходов на заработную плату и иные выплаты работникам осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования, привлечение других источников для финансирования этих расходов не допускается. Размеры фонда оплаты труда, порядок и основные положения его формирования определяются настоящим Положением.

 38. При формировании фонда оплаты труда водителей учитывается номинальный оклад, который устанавливается путем умножения базового оклада на коэффициент 2,37.

 39. При формировании фонда оплаты труда сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам «[Общеотраслевые должности](#Par351) служащих первого уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par363) служащих второго уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par388) служащих третьего уровня», «[Общеотраслевые должности](#Par407) служащих четвертого уровня», за исключением служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

 а) персонального повышающего коэффициента за высокие профессиональные качества - в размере 4-х должностных окладов;

 б) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере 3-х должностных окладов;

 в) ежемесячной надбавки за сложность и напряженность - в размере 14-и должностных окладов;

 г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в размере 1,5 должностных окладов;

 д) премии за выполнение особо важных заданий - в размере 3-х должностных окладов;

 е) повышающего коэффициента за высокую квалификацию - в размере 18-и должностных окладов;

 ж) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере среднемесячного заработка на каждого работника;

 з) материальной помощи - в размере 2-х должностных окладов;

 и) иных выплат (в том числе доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями и иными условиями труда в размере от 4 процентов должностного оклада), предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Алтай и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, муниципальными правовыми актами муниципального образования;

 к) районного коэффициента - в размере 40 процентов к фонду оплаты труда.

 40. При формировании фонда оплаты труда сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов) работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам «[Общеотраслевые профессии](#Par321) рабочих первого уровня» и «[Общеотраслевые профессии](#Par333) рабочих второго уровня», а также работников, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика, механика АТС, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

 а) для работников, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика АТС:

 ежемесячной надбавки за сложность и напряженность - в размере 23,6 должностного оклада;

 премии за выполнение особо важных заданий - в размере 3-х должностных окладов;

 ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере 2-х должностных окладов;

 материальной помощи - в размере 2-х должностных окладов;

 районного коэффициента - в размере 40 процентов к фонду оплаты труда, за исключением материальной помощи;

 иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

 б) для работников, относящихся к профессиональным квалификационным [группам](#Par321) «Общеотраслевые профессии рабочих»:

 ежемесячной надбавки за сложность и напряженность:

 для водителей - в размере 17,2 оклада;

 для других профессий рабочих - в размере 13,3 оклада;

 премии за выполнение особо важных заданий - в размере 3-х окладов;

 ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере 2-х окладов;

 ежемесячной надбавки за классность (для водителей) - в размере 3-х окладов;

 материальной помощи - в размере 2-х окладов;

 районного коэффициента - в размере 40 процентов к фонду оплаты труда, за исключением материальной помощи;

 иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

 41. Руководитель соответствующего органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению

об оплате труда лиц,

занимающих должности, не отнесенные

к должностям муниципальной службы, и

исполняющих обязанности по техническому

обеспечению деятельности органов

местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Вахтер, гардеробщик(-ца), грузчик, дворник, рабочий, сторож, уборщица, уборщик служебных помещений |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Водитель, водитель автомобиля, рабочий по обслуживанию здания |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, электромонтер |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный, делопроизводитель, кассир, секретарь |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник по защите информации, техник-программист |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | Механик АТС, механик.Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Архивист, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-кассир, бухгалтер-ревизор, главный механик, документовед, инженер-механик, инженер-программист (программист), инженер по ремонту, методист, пресс-секретарь, психолог, смотритель, смотритель туристско-рекреационного комплекса в урочище Еланда, специалист по вопросам здравоохранения, специалист по вопросам использования муниципального имущества, специалист по вопросам культуры, специалист по вопросам регистрации земельных участков, специалист по дошкольному образованию, специалист по жилищным вопросам, специалист по закупкам, специалист по защите информации, специалист по информационным ресурсам, специалист по кадрам (специалист по кадрам, архивист), специалист по молодежной политике, специалист по оформлению земельных участков, специалист по связям с общественностью, специалист по социальной работе, специалист по спорту, экономист, экономист по вопросам ЖКХ, экономист по финансовой работе, юрисконсульт |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела, начальник отдела обеспечения, заместитель начальника |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению

об оплате труда лиц,

занимающих должности, не отнесенные

к должностям муниципальной службы, и

исполняющих обязанности по техническому

обеспечению деятельности органов

местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**

**для определения размеров окладов (должностных окладов),**

**лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», в том числе отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Коэффициент для определения размеров окладов (должностных окладов) |
| 1 | 2 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | от 0,8 до 1,5 |
|  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | от 1,0 до 2,37 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | от 1,0 до 1,60 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | от 1,56 до 2,89 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению

об оплате труда лиц,

занимающих должности, не отнесенные

к должностям муниципальной службы, и

исполняющих обязанности по техническому

обеспечению деятельности органов

местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»

**ПОРЯДОК**

**выплаты премии за выполнение особо важных заданий лицам, занимающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющим обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск»**

**I. Общие положения**

 1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном обеспечении задач и функций органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, своевременном и добросовестном исполнении ими своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы и устанавливает порядок выплаты премии за выполнение особо важных заданий лицам, занимающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и исполняющим обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Горно-Алтайск», в том числе отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица (далее - работники).

 2. Премия за выполнение особо важных заданий (далее - премия) является составной частью заработной платы работника и подлежит выплате в целях повышения заинтересованности работников в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей работника.

 3. Решение о выплате премии принимается лицом, исполняющим полномочия Главы администрации города Горно-Алтайска, в отношении:

 а) начальников отраслевых (функциональных) органов без права юридического лица и иных структурных подразделений Администрации города Горно-Алтайска - по представлению Первых заместителей главы администрации города Горно-Алтайска, Заместителей главы администрации города Горно-Алтайска и Управляющего делами администрации города Горно-Алтайска в соответствии с распределением обязанностей;

 б) иных работников отраслевых (функциональных) органов без права юридического лица и иных структурных подразделений Администрации города Горно-Алтайска - по представлению начальников соответствующих отраслевых (функциональных) органов без права юридического лица и иных структурных подразделений Администрации города Горно-Алтайска, согласованному с Первым заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, Заместителем главы администрации города Горно-Алтайска или Управляющим делами администрации города Горно-Алтайска, в соответствии с распределением обязанностей.

 4. Решение о выплате премии работникам отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица, принимается их руководителями.

 5. Решение о выплате премии работникам Горно-Алтайского городского Совета депутатов, принимается Мэром города Горно-Алтайска.

 6. Решение о выплате премии работникам Контрольно-счетной палаты города Горно-Алтайска принимается Председателем Контрольно-счетной палаты города Горно-Алтайска.

 7. Решение о выплате премии работникам, в том числе о конкретных размерах надбавки (премии), принимается за конкретный премируемый период и оформляется распоряжением (приказом) работодателя.

**II. Условия выплаты премии и ее размеры**

 8. Премия, установленная в соответствии с настоящим Порядком, выплачивается:

 ежеквартально вместе с заработной платой за последний месяц расчетного квартала - работникам, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика;

 ежемесячно вместе с заработной платой - работникам, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», а также служащим, занимающим должности начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика.

 Фонд премирования формируется в размере 3-х окладов (должностных окладов) в год на каждого работника (далее - фонд премирования).

 Расчетный период для рассмотрения размера премии устанавливается:

 с 21 числа последнего месяца предыдущего квартала по 20 число последнего месяца расчетного квартала - для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика;

 с 21 числа предыдущего месяца по 20 число месяца, за который начисляется заработная плата - для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», а также служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика.

 Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

 9. При определении размера премии применяется ее базовый размер:

 60 процентов для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика;

 25 процентов для работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», а также служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика.

 Общая сумма распределяемой за расчетный период премии не должна превышать:

 1/4 части фонда премирования работников, должности которых относятся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», за исключением должностей начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика;

 1/12 части фонда премирования работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», а также служащих, занимающих должности начальника отдела обеспечения, механика АТС, механика.

 Бюджетные ассигнования, выделенные на выплату премии, не востребованные при ее распределении в полном объеме, образуют экономию фонда оплаты труда, средства которой направляются на выплаты, определенные в коллективных договорах органов местного самоуправления города Горно-Алтайска, отраслевых (функциональных) органов Администрации города Горно-Алтайска, наделенных правами юридического лица.

 10. Базовый размер премии выплачивается за:

 а) добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

 б) исполнительскую дисциплину;

 в) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

 11. Решение о невыплате в полном объеме или частичной выплате базового размера премии работнику принимается лицами, указанными в [пунктах 3](#Par489) - [5](#Par495) настоящего Порядка, в нижеизложенных случаях, которые произошли или о них узнали в органах местного самоуправления города Горно-Алтайска, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица, во время расчетного периода:

 а) за неисполнение (ненадлежащее исполнение) по вине работника должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

 б) за совершение в процессе осуществления своей деятельности правонарушения, преступления;

 в) за причинение в процессе осуществления своей деятельности материального ущерба;

 г) за негативные последствия принятых работником решений, выходящих за пределы его полномочий, за разглашение служебной, коммерческой тайны и иной охраняемой законодательством Российской Федерации тайны;

 д) за нарушение сроков ответов на обращения, заявления, жалобы граждан, юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов местного самоуправления, органов государственной власти, органов прокуратуры, судов, правоохранительных органов, отписанных работнику соответственно Мэром города Горно-Алтайска, Главой администрации города Горно-Алтайска, Первым заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, лицом, его замещающим, Заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, Председателем Контрольно-счетной палаты города Горно-Алтайска, непосредственным руководителем, за нарушение сроков и порядка рассмотрения представлений, требований, протестов, предложений прокурора, отписанных работнику соответственно Мэром города Горно-Алтайска, лицом, исполняющим полномочия Главы администрации города Горно-Алтайска, Первым заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, Заместителем главы администрации города Горно-Алтайска, Председателем Контрольно-счетной палаты города Горно-Алтайска, непосредственным руководителем, за нарушение сроков подготовки ответов на них;

 е) за неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение принятых постановлений и распоряжений руководителя органа местного самоуправления города Горно-Алтайска, отраслевого (функционального) органа Администрации города Горно-Алтайска, наделенного правами юридического лица;

 ж) за невыполнение (ненадлежащее выполнение) особо важных заданий и поручений по решению вопросов в интересах населения и бюджета муниципального образования «Город Горно-Алтайск»;

 з) принятие работником, представляющим в судебных заседаниях интересы муниципального образования «Город Горно-Алтайск», самостоятельного решения в судебных делах, которые в связи с этим были проиграны по вине работника, а результатом стало увеличение расходов денежных средств бюджета муниципального образования «Город Горно-Алтайск»;

 и) допущенные работником нарушения, установленные по результатам проверок контролирующих органов;

 к) за виновные действия работника в совершении дорожно-транспортного происшествия на служебном автомобиле;

 л) наличие у работника дисциплинарного взыскания, полученного в расчетный период.

 Частичная выплата базовой премии осуществляется при установлении в течение расчетного периода случаев, предусмотренных в [подпунктах «а](#Par523)», [«д](#Par527)», «е», «[ж»](#Par529) настоящего пункта, в следующих размерах:

 75 процентов базовой премии при установлении единичного случая;

 50 процентов базовой премии при установлении двух случаев;

 25 процентов базовой премии при установлении трех случаев.

 12. Премия не выплачивается работникам, уволившимся с работы до окончания расчетного периода.

 13. Премия начисляется за фактически отработанное время.