



Администрация города Тулы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.09.2026 № 350

Об утверждении Положения об
условиях оплаты труда работников
муниципальных учреждений
молодежной политики
муниципального образования город Тула

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20 марта 2025 года № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлением администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула», на основании Устава муниципального образования городской округ город Тула администрация города Тулы постановляет:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики муниципального образования город Тула (приложение).

2. Признать утратившими силу:

постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики муниципального образования город Тула, финансируемых из бюджета муниципального образования город Тула»;

постановление администрации города Тулы от 27.12.2016 № 5955 «О внесении изменения в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741», за исключением пункта 2;

постановление администрации города Тулы от 08.11.2017 № 3694 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 24.05.2019 № 1710 «О внесении изменения в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 23.07.2019 № 2618 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 19.11.2020 № 4150 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 11.08.2021 № 1282 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 09.11.2021 № 1508 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 03.08.2022 № 438 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 29.09.2023 № 532 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

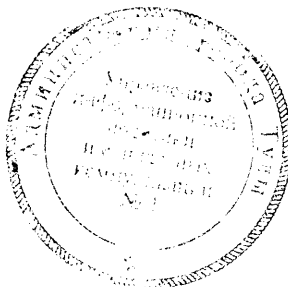
постановление администрации города Тулы от 20.09.2024 № 443 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741»;

постановление администрации города Тулы от 10.07.2025 № 244 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Тулы от 30.09.2008 № 3741».

2. Разместить постановление на официальном сайте администрации города Тулы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу 1 января 2027 года.

Глава администрации
города Тулы



И.И. Беспалов

Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от 07.09.2016 № 350

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ТУЛА**

**РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в целях определения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики муниципального образования город Тула (далее - Учреждение), и устанавливает условия и порядок оплаты труда, осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работников Учреждения.

2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного работником объема работ.

По отдельным должностям работников в штатном расписании допускается двойное наименование должностей. Первой указывается более высокая должность, по которой устанавливается оплата труда.

Оплата труда работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений муниципального образования город Тула соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Тульской области.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному и бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования город Тула, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных установленных законодательством доходов.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается локальным актом Учреждения.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы отраслевого (функционального) органа администрации города Тулы, осуществляющего функции и полномочия Учредителя Учреждения (далее - Учредитель, сотрудники Учредителя).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда сотрудников Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников Учредителя на установленную численность сотрудников Учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда (далее - специальные требования к уровню оплаты труда)) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда сотрудников Учредителя.

РАЗДЕЛ II

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) по квалификационным уровням.

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	16 448
2 квалификационный уровень	17 271
3 квалификационный уровень	18 093
4 квалификационный уровень	18 916

9. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Размер должностного оклада, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	19 535

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	15 355
2 квалификационный уровень	15 891
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	16 448
2 квалификационный уровень	17 024
3 квалификационный уровень	17 620
4 квалификационный уровень	18 237

5 квалификационный уровень	18 874
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	19 535
2 квалификационный уровень	20 219
3 квалификационный уровень	20 926
4 квалификационный уровень	21 659
5 квалификационный уровень	22 417
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	23 202
2 квалификационный уровень	24 014
3 квалификационный уровень	24 853

11. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Начальник отдела	23 202
Руководитель структурного подразделения	23 202
Специалист	16 448
Специалист по охране труда	19 535
Специалист по закупкам	19 535
Дизайнер пользовательского интерфейса	17 271

12. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, профессии которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 888
2 квалификационный уровень	12 304
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	12 736
2 квалификационный уровень	13 181

3 квалификационный уровень	13 643
4 квалификационный уровень	14 119

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя Учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

13. Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, профессии которых не отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Наименование должности	Размер оклада, рублей
Фотограф-видеограф	16 448

14. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу за почетные звания, отраслевые нагрудные знаки.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в пункте 10 настоящего Положения, в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории - 0,10;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии высшей/ведущей квалификационной категории - 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений в случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетные звания, отраслевые нагрудные знаки устанавливается работникам Учреждения за почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», отраслевой нагрудный знак в размере 0,2.

При наличии у работника почетного звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и отраслевого нагрудного

знака повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается распорядительным актом Учредителя.

Работникам Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу за почетные звания, отраслевые нагрудные знаки устанавливается руководителем Учреждения.

17. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

18. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

РАЗДЕЛ III

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

19. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет.

20. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

21. Размер компенсационных выплат руководителю Учреждения, имеющему право на получение соответствующих выплат, устанавливается Учредителем и включается в трудовой договор.

22. Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются Учредителем.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается с учетом эффективности и результативности деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, утвержденными нормативным актом Учредителя.

Размеры, порядок и критерии установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

23. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет.

24. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

25. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, имеющему право на получение соответствующих выплат, устанавливаются руководителем Учреждения и указываются в трудовом договоре.

26. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения, за исключением выплаты за выслугу лет.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) не может превышать восьмикратного размера.

РАЗДЕЛ IV ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

28. В соответствии с Перечнем компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула, установленных приложением 1 к Системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула, утвержденным Постановлением администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула» (далее - Постановление администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96), работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время 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.

29. Условия, размер и порядок осуществления компенсационных выплат устанавливаются локальным актом Учреждения.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя Учреждения. В приказе указываются наименование

каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

30. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

31. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

32. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

РАЗДЕЛ V

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

34. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула, установленным приложением 2 к Системам оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Тула, утвержденным Постановлением администрации города Тулы от 25.03.2026 № 96, в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за наставничество.

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Учреждения с учетом:

участия в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;

обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех структурных подразделений Учреждения;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

участия в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

применения поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, награды главы муниципального образования город Тула, администрации города Тулы, Тульской городской Думы, грамот и благодарностей Учредителя);

участия в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Условия, размер и порядок осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение, на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

положительной оценке работы сотрудника (не менее 80 процентов) со стороны клиентов Учреждения (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Условия, размер и порядок осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

37. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в процентах от должностного оклада (оклада), в зависимости от стажа работы при выслуге:

свыше 1 года до 3 лет включительно - 10%;

свыше 3 лет до 5 лет включительно - 20%;

свыше 5 лет до 10 лет включительно - 30%;

свыше 10 лет - 40%.

Условия и порядок осуществления выплаты за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

38. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения и работника за установленный период.

Показатели эффективности деятельности работника Учреждения, условия, размер и порядок осуществления премияльных выплат по итогам работы устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованным с

Учредителем.

39. Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, которая выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

Порядок осуществления выплаты за наставничество устанавливается локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

40. Стимулирующие выплаты производятся работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения, согласованного с Учредителем.

41. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

РАЗДЕЛ VI ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. За работниками Учреждения при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

43. Работникам Учреждения, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в городской профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, и зачисленным на соответствующие должности, помимо заработной платы, за счет средств, предусмотренных на содержание и проведение лагеря, выплачивается заработная плата по основному месту работы в соответствии с нормами расчета заработной платы на период командирования работника Учреждения.

44. В пределах имеющихся финансовых средств на текущий финансовый год на оплату труда работникам, в том числе руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в случае: смерти близкого родственника: супруга (супруги), родителей, детей, усыновителей, усыновленных.

Материальная помощь руководителю оказывается на основании нормативного акта Учредителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере руководителю Учреждения принимает Учредитель.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, принимает руководитель Учреждения.

Материальная помощь работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, оказывается на основании локального акта Учреждения, согласованного с Учредителем. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления.

45. Работники Учреждения, в том числе заместитель руководителя, главный бухгалтер, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада), руководитель Учреждения – в размере двух должностных окладов.

46. Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются в отношении:

работников Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера - руководителем Учреждения в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем;

руководителя Учреждения - Учредителем в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения, утвержденным нормативным актом Учредителя.

47. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени с даты поступления в Учреждение до конца календарного года.

Работникам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не производится работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в Учреждение в том же календарном году.

48. По всем вопросам, неурегулированным настоящим Положением, работодатель и работник руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации.
