|  |
| --- |
| C:\Users\Администрация\Desktop\gerb_official.jpg Администрациягородского округа город ШахуньяНижегородской областиП О С Т А Н О В Л Е Н И Е |

от 14 февраля 2023 года № 145

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской области по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (код 70.22)

Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской области по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (код 70.22).
2. Управлению делами администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области и в газете «Знамя труда».
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном сайте администрациигородского округа город Шахунья Нижегородской области и в газете «Знамя труда» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 6 июля 2022 года, а в части приложения № 1 на правоотношения, возникшие с 1 октября 2022 года.

Глава местного самоуправления

городского округа город Шахунья О.А.Дахно

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области  
 от 14.02.2023 г. № 145

**Положение**

**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения   
«Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской   
области по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (код 70.22)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской области по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (код 70.22) (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. №88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нижегородской области», постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 5 февраля 2018 года № 191 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Шахунья Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа город Шахунья Нижегородской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской области (далее – Учреждение) и носит обязательный характер для применения Учреждением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа город Шахунья Нижегородской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) [перечня](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E9115294C4AD5FC6CEC7D2B89D9D736A6F1A1F8C16F7575D917EF1B275C61BB2D7A00E2AC3EC6D20EA8649FE81EEBD141D8N8h2G) видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Шахунья Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 20.10.2014 №1080;

д) [перечня](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E9115294C4AD5FC6CEC7D2B89D9D737A6F1A1F8C16F7575D917EF1B275C61BB2D7A0BE2AC3EC6D20EA8649FE81EEBD141D8N8h2G) видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Шахунья Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 20.10.2014 года №1081;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Шахунья;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области 01.11.2013 № 958 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Шахунья».

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от сложности труда.

1.6. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Совета депутатов городского округа город Шахунья Нижегородской области.

1.7. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований местного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере 36 месячных должностных окладов (месячных ставок заработной платы) по должностям и профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

1.8. Администрация городского округа город Шахунья, осуществляющая функции и полномочия учредителя учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.9. Штатное расписание Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения утверждается руководителем по согласованию с администрацией городского округа город Шахунья Нижегородской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя Учреждения и являющейся главным распорядителем средств бюджета (далее - учредитель), и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.10. Штатная численность работников Учреждения устанавливается директором Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной Учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со [статьей 93](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E8F183F2015D0FF65B0702789D58763F9AAFCAFC8652232964EAD5F2A5B69BC262D59ADAD6280841DAA6E9FEA17F7NDh1G) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со [статьей 133.1](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E8F183F2015D0FF65B0702789D58763F9AAFCAFC8652232964EAD5B2F5D6AEF7C3D5DE4FA6C9C870AB46581EAN1h5G) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Положение об оплате труда Учреждения утверждается директором с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со [статьей 372](consultantplus://offline/ref=267EA29C9C2BD93881435AFF1E5BC0E950340A8A1E3DCE8333379F397EE391C053EBC7F1CAB20DB408FD8C9E426279263ED89D3134CBj265P) Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения.

1.15. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения (заработная плата) включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения различных профессиональных квалификационных групп устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.5. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих, устанавливаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера определяются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы, которые установлены работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, или в абсолютном размере.

2.6.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

В соответствии с постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 20 октября 2014 года № 1081 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Шахунья Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Шахунья Нижегородской области» устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - выплаты за выслугу лет)

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, но не может быть более 100% должностного оклада.

2.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику при:

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

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

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

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, но не может быть более 25% должностного оклада.

2.7.3. Выплаты за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего трудового стажа на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

|  |  |
| --- | --- |
| **При общем трудовом стаже** | **Процент к окладу**  **(ставке заработной платы)** |
| свыше 1 года | 5 % |
| свыше 3 лет | 10 % |
| свыше 5 лет | 15 % |
| свыше 10 лет | 20 % |
| свыше 15 лет | 30 % |

Выплаты за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника Учреждения без учета иных стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Право на изменение выплаты за выслугу лет возникает в следующие сроки - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При увольнении работника Учреждения выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

2.7.4. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премиальные выплаты не являются обязательными.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничиваются.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовыми договорами.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

2.10. По решению руководителя Учреждения работники могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 2.7. настоящего Положения, одновременно.

2.11. При премировании по любому из оснований, предусмотренному пунктом 2.7.4. настоящего Положения, учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителя**

3.1. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя определяются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами Учреждения.

Трудовой договор с директором Учреждения заключается в соответствии с типовой [формой](consultantplus://offline/ref=2CCD9C48082E58C817921355EB08D41F51C0CBBB6D1D4B987ED366EBAF29DF5272DD406FB46619468F3BAB1733BB9DAFAB71325EA823F5A2ZAj2P) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с [частью третьей статьи 275](consultantplus://offline/ref=2CCD9C48082E58C817921355EB08D41F56C3C8BF6F114B987ED366EBAF29DF5272DD406FB4641D448C3BAB1733BB9DAFAB71325EA823F5A2ZAj2P) Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора Учреждения - учредителем;

в отношении заместителя - директором Учреждения.

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

Должностной оклад заместителя устанавливается директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем Учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен [постановлением](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E9115294C4AD5FC6CEC7D228CDED23AA5ACABF098637772D648F80E6E086CB92E6708E0E66D8285N0h1G) администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 24 октября 2017 г. № 1303 «Об утверждении предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных, автономных и унитарных предприятий городского округа город Шахунья Нижегородской области».

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=BFC483DDF71DCA9D860E8F183F2015D0F967BA772588D58763F9AAFCAFC8652232964EAD5F2A5D60BB262D59ADAD6280841DAA6E9FEA17F7NDh1G) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г.   
№ 922.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, его заместителю в зависимости от условий их труда в соответствии с п 2.6. настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, трудовым договором, нормативно-правовым актом администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения устанавливаются Учредителем.

В качестве показателей эффективности работы руководителя Учреждения устанавливаются:

- показатель роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа город Шахунья Нижегородской области;

- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством);

- иные показатели и критерии эффективности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения предусматриваются в трудовом договоре.

3.6. Для директора Учреждения, его заместителя устанавливается выплата за выслугу лет в соответствии с п 2.7.3. настоящего Положения.

Размер и условия осуществления выплаты за выслугу лет директору Учреждения, его заместителю предусматривается в трудовом договоре.

3.7. Директору Учреждения могут выплачиваться по решению учредителя в пределах средств фонда оплаты труда стимулирующие выплаты, предусмотренные в подпунктах 2.7.1., 2.7.4. настоящего Положения.

При премировании по основанию, предусмотренному подпунктом 2.7.4. настоящего Положения, учитывается отсутствие нарушений директором Учреждения Устава учреждения и должностных обязанностей: при наличии у директора Учреждения неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к нему не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

3.8. Заместителю директора выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные в подпунктах 2.7.1., 2.7.2 и 2.7.4. настоящего Положения.

При премировании по основанию, предусмотренному подпунктом 2.7.4. настоящего Положения, учитывается отсутствие нарушений заместителем директора исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у заместителя директора неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к нему не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

3.9. Директору Учреждения, его заместителю в пределах средств фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь и иные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. В пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, бракосочетанием работника, смертью близких родственников (родители, супруги, дети), либо смертью самого работника и в других случаях.

4.2. Решение об оказании материальной помощи, указанной в подпункте 4.1. и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и (или) подтверждающих документов.

4.3. В пределах средств фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное денежное поощрение при достижении работником возраста 55 лет (для женщин) и 60 лет (для мужчин). Решение о выплате единовременного денежного поощрения и его конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

4.4. В пределах средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачена премия к государственным и профессиональным праздникам. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена. Решение о выплате премии и её конкретных размерах принимается директором Учреждения.

4.5. Работникам Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники включенные в штатное расписание Учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику Учреждения в размере, не превышающем два должностных оклада, фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора).

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1  к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Стройсервис Шахунья» городского округа город Шахунья Нижегородской области по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (код 70.22) |

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
 ПО ДОЛЖНОСТЯМ**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ И ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие должностные оклады:

таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Повышающий коэффициент | Должностной оклад, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"  Минимальный размер должностного оклада - 7496 руб. | | | |
| 1 | Бухгалтер, специалист по кадрам | 1,55 | 11619 |
| Должности, не отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"  Минимальный размер должностного оклада - 7496 руб. | | | |
| 2 | Инженер-сметчик | 1,166 | 8741 |
| Должности, не отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"  Минимальный размер должностного оклада - 14935 руб. | | | |
| 3 | Директор | 1,48255 | 22142 |
| 4 | Зам. директора | 1,186 | 17714 |
|  | | | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_