

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От _____ 28.12. _____ 2024 г.

№ _____ 1725 _____

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Сосновское пассажирское автотранспортное предприятие»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 06.06.2023 №517 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области», администрация Сосновского муниципального округа Нижегородской области **постановляет**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Сосновское пассажирское автотранспортное предприятие».

2. Утвердить прилагаемый Перечень профессий рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы, оплата труда которых может производиться по четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» для Муниципального бюджетного учреждения «Сосновское пассажирское автотранспортное предприятие».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления муниципальным имуществом и земельными ресурсами администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области (Л.М. Меньшова).

Глава местного самоуправления
Сосновского муниципального округа

А.С.Зимин

Утверждено
постановлением администрации
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области
от 28.12.2024 № 1725

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Сосновское пассажирское автотранспортное предприятие»
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 28.02.2023 №32-р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области», постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 06.06.2023 №517 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения «Сосновское пассажирское автотранспортное предприятие» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 25.04.2023 №358 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в

муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 25.04.2023 №357 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального округа Нижегородской области» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области;

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 должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных размеров ставок заработной платы, установленных администрацией Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы. По должностям работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

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

1.8. 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.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.9. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом рекомендаций Правительства Нижегородской области и администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области как при формировании местного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

1.10. 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.

1.11. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения.

1.12. 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 организации 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).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов по ПКГ в зависимости от занимаемой должности, повышающие коэффициенты в зависимости от профессии, повышающие коэффициенты специфики Учреждения;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным Перечнем выплат стимулирующего характера;

2.1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (минимальной ставки заработной платы) и применения повышающих коэффициентов по ПКГ.

2.1.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» Минимальный размер должностного оклада – 7417 руб.			
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам	1,02	7565

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада – 8901 рублей			
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда	1,0	8901

Должности служащих не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»
--

Минимальный размер должностного оклада – 8901 руб.			
1 квалификационный уровень	Инженер по безопасности дорожного движения	1,0	8901
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» Минимальный размер должностного оклада – 17733 рублей			
2 квалификационный уровень	главный инженер	1,1	19506

Должности служащих не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» Минимальный размер должностного оклада – 17733 руб.			
1 квалификационный уровень	начальник отдела эксплуатации	1,0	17733

2.1.4. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня. Размер минимальной ставки заработной платы - 5462 рублей					
1	1	дворник, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, кассир билетный, кладовщик.	1,0	1,8	9832
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". Размер минимальной ставки заработной платы - 5462 рублей					
1	1	Кассир по приему выручки, мойщик-уборщик подвижного состава	1,0	1,8	9832
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня. Размер минимальной ставки заработной платы – 6195 рублей					

1	4	водитель автомобиля, контролер технического состояния автомототранспорт ных средств	1,0	1,8	11151
	5	водитель автомобиля, контролер технического состояния автомототранспорт ных средств	1,11	1,8	12378
2	6	водитель автомобиля	1,23	1,8	13716
4	важные (особо важные	водитель автомобиля, тракторист	1,63	1,8	18176
	ответственные (особо ответственные) работы	водитель автомобиля	1,79	1,8	19960
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня". Размер минимальной ставки заработной платы - 6195 рублей					
1	4	слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщи к	1,0	1,8	11151
	5	слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщи к	1,11	1,8	12378

2.1.4. Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ Учреждения образует должностной оклад (ставку заработной платы) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствующем году и выплачиваются ежемесячно.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат 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).

2.2.3 Доплата к окладу сотрудников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки заработной платы) на соответствующий процент.

В учреждении установлены следующие проценты в зависимости от класса условий труда:

- подкласс 3.1 – 4%;
- подкласс 3.2 – 5%;
- подкласс 3.3 – 6%;
- подкласс 3.4 – 7%;
- 4-й класс – 8%.

2.2.4. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Для водителей автобусов:

2.2.7.1. Доплата за работу с разделением смены на части производится в размере 30% от ставки заработной платы за фактически отработанное время в каждой смене.

2.2.7.2. Доплата водителям автобуса за разъездной характер работы (выезд за пределы округа более чем на 5 часов) производится в размере 400 руб. 00 коп. за каждый рабочий день.

2.2.7.3. Доплата за работу без кондуктора водителям автобуса, работающих на пригородных маршрутах, производится в размере 8% от стоимости реализованных в пути билетов через терминал (в том числе льготных, стоимость которых рассчитывается от пассажирокилометров).

2.2.7.4. Доплата за работу без кондуктора водителям автобуса, работающих на городском маршруте, производится в размере 4 рубля за один проданный билет, в том числе за наличный расчет, банковской картой, льготный проездной.

2.2.7.5. Доплата за наставничество производится водителям-наставникам, обучающим стажёров, в размере 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы со стажёром.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) Ночным считается время с 22.00 часов текущего дня до 06.00 часов следующего дня.

2.2.8. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время производится в соответствии со статьями 152-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3. Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера Учреждения

3.1. Заработная плата директора, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора Учреждения – главным распорядителем;

в отношении главного бухгалтера – директором Учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения) определяется главным распорядителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 25.07.2023 года № 677 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновского муниципального округа Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора. Должностной оклад определяется трудовым договором.

Индексация (повышение) заработной платы директора, главного бухгалтера Учреждения осуществляется одновременно с другими работниками при формировании местного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области.

3.3. Директору, главному бухгалтеру Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и решением Учредителя.

3.4. Для поощрения директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения.

Показатели оценки результативности работы директора Учреждения устанавливаются отдельным Положением, утвержденным решением Учредителя. Выплата иных премий производится на основании решения Учредителя.

Компенсационные и стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 8.

3.6. Директору, главному бухгалтеру учреждения выплачивается материальная помощь:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или части ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не менее 14 календарных дней) в размере одного должностного оклада в календарном году из фонда оплаты труда;

- материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда при исполнении юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет) в размере одного должностного оклада;

- материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда в связи с вступлением в брак, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью члена семьи (супруг (а), дети, родители), по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения с приложением подтверждающих документов в размере одного должностного оклада;

- материальная помощь в связи со смертью директора, главного бухгалтера Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада выплачивается его близким родственникам.

Выплата материальной помощи директору производится на основании приказа Учредителя, главному бухгалтеру размер выплаты устанавливается директором Учреждения.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением администрации Сосновского муниципального округа Нижегородской области от 28.07.2023 № 687 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновского

муниципального округа Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

3.8. Главный распорядитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда 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 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 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.

3.9. Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или части ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не менее 14 календарных дней) работникам оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда:

- водителю – в размере двух ставок заработной платы в календарном году;
- вахтеру – в размере одной ставки заработной платы в календарном году;
- сторожу – в размере одной ставки заработной платы в календарном году;
- уборщику служебных помещений – в размере одной ставки заработной платы в календарном году.

4.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- а) смерти его близких родственников (родителей, детей, супруга) на основании свидетельства о смерти;
- б) при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

в) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

г) при исполнении юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет).

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам.

4.3. Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор Учреждения.

4.5. В пределах средств фонда оплаты труда могут осуществляться единовременные выплаты к профессиональным, государственным и местным праздникам.

Размер выплаты устанавливается руководителем Учреждения, в отношении руководителя – главным распорядителем.

Утверждено
постановлением администрации
Сосновского муниципального округа
Нижегородской области
от 28.12.2024 № 1725

Перечень профессий рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы, оплата труда которых может производиться по четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Профессии рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы:

- водитель автомобиля
- тракторист