САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

РЕШЕНИЕ

от 26 марта 2009 г. N 38-416

О ПОЛОЖЕНИИ О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА

САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА",

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

ЗАВОДСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ

БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА

ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛЖСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА",

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ

БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА

ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ ГОРОДА САРАТОВА"

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 21.02.2012 [N 11-134](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF126256AA448E42E7AC92FE7C577167D3EF8431AB794E68EFBi4J), от 19.02.2015 [N 43-485](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF12B2266A742E42E7AC92FE7C577167D3EF8431AB794E68EFBi4J))

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC1CB9C37CD8E04AA3FA2A2664F116BB75279E26ED923059247BB5F4iDJ) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 24](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF12B246CAF4CE42E7AC92FE7C577167D3EF8431AB794E48DFBi6J) Устава муниципального образования "Город Саратов" Саратовская городская Дума решила:

1. Принять [Положение](#P43) о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных казенных учреждений "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений культуры города Саратова" (прилагается).

2. Отменить [решение](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF1222766AE43E42E7AC92FE7C5F7i7J) Саратовской городской Думы от 15.12.2005 N 66-638 "О применении тарифной системы оплаты труда, установлении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района города Саратова", [решение](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF121286DA24AE42E7AC92FE7C5F7i7J) Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-318 "О применении тарифной системы оплаты труда, установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения "Централизованная бухгалтерия комитета по культуре".

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 июня 2009 года.

Глава

муниципального образования "Город Саратов"

О.В.ГРИЩЕНКО

Приложение

к решению

Саратовской городской Думы

от 26 марта 2009 г. N 38-416

ПОЛОЖЕНИЕ

О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ

БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА САРАТОВА",

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ

БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАВОДСКОГО РАЙОНА ГОРОДА

САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

ОБРАЗОВАНИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА",

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

ВОЛЖСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ

БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА

ГОРОДА САРАТОВА", "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ

ОБРАЗОВАНИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА",

"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

ГОРОДА САРАТОВА"

(в ред. решений Саратовской городской Думы

от 21.02.2012 [N 11-134](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF126256AA448E42E7AC92FE7C577167D3EF8431AB794E68EFBi7J), от 19.02.2015 [N 43-485](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC0ABAAF21D0E949FFF12B2266A742E42E7AC92FE7C577167D3EF8431AB794E68EFBi4J))

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных казенных учреждений "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений культуры города Саратова" (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC1CB9C37CD8E04AA3FA2A2664F116BB75279E26ED923059247BB5F4iDJ) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC1CB9C37CD8E04AA3FD252364F116BB75279E26ED923059247CBC4E1DB2F9i5J) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом муниципального образования "Город Саратов".

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда, установлению стимулирующих и компенсационных выплат для работников муниципальных казенных учреждений "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений культуры города Саратова" (далее - учреждения).

1.3. Настоящее Положение определяет:

1.3.1. размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений;

1.3.2. условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и критерии их установления руководителям и работникам учреждений.

1.4. Заработная плата для работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. В соответствии с настоящим Положением учреждения разрабатывают и принимают с учетом мнения представительного органа работников локальные нормативные акты.

1.6. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается для муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия учреждений культуры города Саратова" - приказом начальника управления по культуре администрации муниципального образования "Город Саратов", для муниципальных казенных учреждений "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района города Саратова" - приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по соответствующей группе для данного учреждения и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование муниципального учреждения | Группа | Размер должностного оклада, руб. |
| "Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений культуры города Саратова" | 1 группа | 10017 |
| "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Ленинского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Заводского района города Саратова" | 2 группа | 9617 |
| "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Кировского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Волжского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Фрунзенского района города Саратова", "Централизованная бухгалтерия учреждений образования Октябрьского района Города Саратова" | 3 группа | 8370 |

Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения на основании трудового договора.

С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P190) настоящего Положения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования руководителя, порядок выплаты ежегодно устанавливаются учредителем учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения за отчетный год не может превышать трехкратный размер средней заработной платы работников учреждения за аналогичный период.

2.2. Предусмотрено установление руководителям, специалистам и служащим следующих выплат:

- по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности;

- по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по соответствующему повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование занимаемой должности | Размер повышающего коэффициента  к окладу по занимаемой должности |
| Директор | 2,7 |
| Заместитель директора | 2,5 |
| Главный бухгалтер | 2,5 |
| Заместитель главного бухгалтера | 2,4 |
| Начальник основного отдела | 1,9 |
| Начальник вспомогательного отдела | 1,7 |
| Главный инженер | 1,7 |
| Ведущий бухгалтер, бухгалтер (1, 2 категории, без категории) | 1,6 |
| Ведущий бухгалтер - ревизор, бухгалтер - ревизор (1, 2 категории, без категории) | 1,6 |
| Ведущий юрисконсульт, юрисконсульт (1, 2 категории, без категории) | 1,4 |
| Техник всех специальностей (1, 2 категории, без категории) | 0,5 |
| Ведущий экономист всех специальностей, экономист всех специальностей (1, 2 категории, без категории) | 1,6 |
| Ведущий инженер всех специальностей, инженер всех специальностей (1, 2 категории, без категории) | 1,0 |
| Ведущий программист, программист (1, 2 категории, без категории) | 1,0 |
| Ведущий механик, механик (1, 2 категории, без категории) | 0,5 |
| Заведующий канцелярией | 0,5 |
| Делопроизводитель | 0,5 |
| Архивариус | 0,5 |
| Специалист по охране труда (1, 2 категории, без категории) | 1,0 |
|  | |

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2.2. Размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на соответствующих должностях по соответствующему профилю работ.

В стаж работы, дающий право на выплату по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет, включается время работы в данном муниципальном учреждении, а также время работы в централизованных бухгалтериях учреждений образования и культуры районов города, в централизованных бухгалтериях структурных подразделений администрации муниципального образования "Город Саратов, бухгалтериях государственных и муниципальных учреждений.

Периоды службы (работы), включаемые в стаж, дающий работнику право на выплату по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет, суммируются.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 8 лет - 0,1;

- при выслуге лет от 8 до 13 лет - 0,15;

- при выслуге лет от 13 до 18 лет - 0,2;

- при выслуге лет от 18 до 23 лет - 0,25;

- при выслуге лет свыше 23 лет - 0,3.

2.3. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами работникам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу работнику может быть установлена с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу и размера коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения по оплате труда.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P190) настоящего Положения.

2.5. Работникам могут выплачиваться премии, предусмотренные [разделом 5](#P195) настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. С учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами работникам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу может быть установлена работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения по оплате труда. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 1,5.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#P190) настоящего Положения.

3.3. Работникам учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные [разделом 5](#P195) настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

4.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC1CB9C37CD8E04AA3FA2A2664F116BB75279EF2i6J) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премий стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения (для руководителя учреждения - по решению учредителя) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается учреждением самостоятельно, в размере не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения.

Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

5.2. При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования "Город Саратов" в пределах выделенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств.

6.2. Индексация размеров окладов (должностных окладов) осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана в связи с юбилейными датами и в особых случаях (несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника или ближайшего родственника, в случае смерти работника, при условии обеспечения финансовыми средствами.

7.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.3. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=164F121543534B26897EDC1CB9C37CD8E047A0F42A2B39FB1EE27925F9i9J), установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

7.4. Оплата труда работников на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

7.5. Экономия по фонду оплаты труда в конце календарного года может быть направлена на единовременное премирование по итогам работы за год.