

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ОГБУ «УСЗСОН
по Качугскому району»
от «24» апреля 2023 г.
№ 46-а



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КАЧУГСКОМУ РАЙОНУ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Качугскому району» (далее по тексту – Положение, Учреждение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» на основании Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений Иркутской области, утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 01.12.2021 г. № 53-148/21-мпр со всеми последующими изменениями.

2. Настоящее Положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;
- 5) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- 6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 7) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Положение об оплате труда работников разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

Штатное расписание Учреждения подлежит согласованию с министерством до его утверждения директором Учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или профессиональным стандартам.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

8. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения на текущий финансовый год осуществляется в пределах:

- 1) субсидий на выполнение государственного задания;
- 2) субсидий на иные цели;
- 3) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9. Руководитель учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата работника Учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым данными работниками должностям (профессиям), отнесенным к соответствующим

профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), указанных в приложении 1 к настоящему Положению (далее – должностной оклад).

Профессиональные квалификационные группы, к которым относятся должности (профессии) работников Учреждения, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Критерии отнесения должностей (профессий) работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в приложении 2 к настоящему Положению.

12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения имеют двойное наименование, устанавливаются на 10-20 процентов ниже минимального оклада по второму наименованию должности руководителя структурного подразделения учреждения.

13. По должностям работников учреждений, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

14. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

16. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) надбавка за работу в сельской местности.

17. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то доплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда не производится, о чем работник извещает в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Работникам учреждений, работающим с детьми – инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях.

19. Работникам учреждений устанавливается доплата за характер выполняемой работы и специфику труда в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

20. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

21. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

22. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников, оплата труда которых производится с применением выплат компенсационного характера, указанных в пунктах 16-19 настоящего Положения.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

25. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

26. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится доплата за отработанное время из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

27. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждений, расположенным в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов должностного оклада.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;

4)премиальные выплаты по итогам работы;

5)выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важность выполняемых им работ.

б)надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;

7)персональная надбавка.

29. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает директор Учреждения по предложениям руководителей отделов и отделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

30. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей эффективности деятельности работников Учреждения:

1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда, передача опыта молодым работникам;

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

4) особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления Учреждением;

5) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям.

б) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных или областных государственных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не имеет гарантированного характера, поскольку зависит от оценки труда работника работодателем. В выплате надбавки может быть отказано работнику, если он не выполняет установленные показатели и критерии по качеству и результативности работы.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы зависит также от наличия средств в фонде оплаты труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы социальным работникам устанавливается ежемесячно по балльной системе с учетом выполнения критериев оценки (приложение 4), в связи с выполнением целевых показателей средней заработной платы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по категории «другие» устанавливается в связи с экономией ФОТ в размере до 100 процентов должностного оклада с учетом выполнения критериев оценки (приложение 4).

31. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в учреждении в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы, и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях, устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

32. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

33. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться работникам Учреждений за определенный период (полугодие, год).

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий. Размер указанных выплат работникам Учреждения устанавливается приказом директора по согласованию с министерством.

Периодичность премирования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

34. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников учреждения, работающих по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за вторую квалификационную категорию – 10 процентов;
- за первую квалификационную категорию – 30 процентов;
- за высшую квалификационную категорию – 50 процентов.

Работникам учреждения, которым присвоены почетные звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за наличие почетного звания – 10 процентов;
- за ученую степень доктора наук – 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

35. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работниками учреждения за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до 2 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, в течение трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, является наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

Специалисту по социальной работе и специалисту по работе с семьей устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,3 окладов (должностных окладов).

Заведующему отделением учреждения устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,2 окладов (должностных окладов)

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

38. Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливается на 10 - 25 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 25 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

39. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель директора Учреждения, главный бухгалтер Учреждения является руководителем структурного подразделения этого Учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

40. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

41. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, заместителю директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, год, за выполнение особо важных сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

42. Размеры и условия выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения выплачиваются по решению министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

43. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителю директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 4 к настоящему Положению.

Размер выплат стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливается директором Учреждения по согласованию с министерством.

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

44. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии с Законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

45. Работникам Учреждения однократно может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

3) юбилейные даты работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);

4) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, и ее размеры устанавливаются коллективным договором.

Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора Учреждения и представленных им документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

Материальная помощь работнику Учреждения предоставляется в размере до 3 должностных окладов, директору Учреждения и работникам Учреждения, должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу директора Учреждения, в размере до одного должностного оклада.

На материальную помощь работникам Учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с федеральным и областным законодательством.

46. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника Учреждения и документов, подтверждающих их родство.

47. Работникам Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников Учреждения производится единовременная (один раз в год) выплата в размере двух должностных окладов (далее – единовременная выплата) на основании соответствующего письменного заявления работника в следующих случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени при увольнении работника в случае:

- 1) предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением работника;
- 2) выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску директору Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру выплачивается в размере не более 2,6 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты и ее размере принимает директор Учреждения.

Решение о предоставлении директору Учреждения единовременной выплаты и ее размере принимается министерством.

На единовременную выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с федеральным и областным законодательством.

46. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

48. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

При оплате сверхурочной работы часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет 12 месяцев.

Глава 8. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

49. Работникам учреждения производится выплата заработной платы два раза в месяц: 5 и 20 числа месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Директор ОГБУ «УСЗСОН по
Качугскому району»

Л.А.Васильева