

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ,
ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА
Иркутской области

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ,
ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
ЗАЛАРИНСКОГО РАЙОНА»

Согласовано:

председатель СТК

 Я.А.Есипенко

« 20 » июня 2024 г.



Утверждаю:

директор

Д.Е. Крицкий Кунц

« 20 » июня 2024 г.

Положение об оплате труда работников

2024 г.

Раздел I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Заларинского района», (далее Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области №131-оз от 27 декабря 2016г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Заларинского района», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области (далее – учреждение), и включает в себя:

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

1.3. 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.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения 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, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения.

1.6. Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с Министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год происходит в пределах:

- лимитов бюджетных обязательств;
- субсидий на выполнение государственного задания;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Раздел II

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из:

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности (профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений указаны в **Приложение 2** к настоящему положению.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.6. 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.

2.7. 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 1.1 к настоящему Примерному положению.

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

2.9. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

2.10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются согласно штатного расписания, утвержденного главным распорядителем

бюджетных средств (министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области) на основе минимальных размеров окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

2.11. Распределение персонала по Профессиональным квалификационным группам утверждается директором учреждения.

2.12. По должностям работников учреждения, размеры окладов по которым не включены в **Приложении №2** настоящего Положения, размер окладов устанавливаются по решению директора учреждения, но не более, чем оклад руководителя учреждения.

2.13. В отношении руководителей структурных подразделений учреждений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Раздел III

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- надбавка за работу в сельской местности.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

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

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

3.5. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу).

3.6. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается доплата в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу).

3.7. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и конкретных условий труда в учреждении утверждает список должностей работников, оплата труда которых производится с применением компенсационных выплат, указанных в пунктах 3.4., 3.5., 3.6. настоящего положения.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Работникам учреждения, отделений учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

3.12. 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 южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Раздел IV

РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1. надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;
2. персональная надбавка.

4.2. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

4.3. 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.

4.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

4.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

- 1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;
- 2) организацию 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;
- 6) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении путем сложения баллов. Стоимость одного балла установлена в сумме 400 рублей и может изменяться с учетом мотивированного мнения Рабочей группы по начислению стимулирующих выплат. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты установлена не более 30 баллов + ежемесячное премирование при наличии свободных денежных средств.

Решение о назначении указанной надбавки и о её конкретном размере принимается директором учреждения в соответствии с установленными условиями по предложениям руководителей структурного подразделения сроком не более чем на месяц. Надбавка за

интенсивность и высокие показатели в работе является правом, а не обязанностью работодателя. В случае низкой результативности работы за определенный период (месяц), либо замечаниям по отчетности работник может быть полностью лишен данных надбавок. Данная надбавка начисляется и выплачивается при наличии соответствующих средств фонда оплаты труда по приказу директора учреждения.

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждений за месяц, полугодие, год.

4.9. Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотрены приложением 3 настоящего Положения.

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

4.11. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских и педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений учреждения.

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

- за вторую квалификационную категорию - 5 процентов;
- за первую квалификационную категорию - 15 процентов;
- за высшую квалификационную категорию - 25 процентов.

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

- за наличие почетного звания - 5 процентов;
- за ученую степень доктора наук - 10 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - 5 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.

4.12. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам 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 1 оклада (должностного оклада) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Раздел V

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с главой 3 настоящего положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

5.5. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю 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 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

5.6. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 3 к настоящему примерному положению.

5.7. Руководителям учреждений из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, заместителям руководителя учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты для руководителя учреждения определяется министерством, для заместителей руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Раздел VI

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

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

Раздел VII

ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Работникам учреждения 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) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель 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 руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

7.2. 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.

7.3. 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.

Раздел VIII

СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Каждый работник Учреждения при выплате заработной платы в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, и общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка является **Приложением 9** к настоящему Положению. Ежемесячно работникам выдается расчетный листок лично в руки под роспись.

8.2. Заработная плата сотрудникам учреждения перечисляется на расчетный счет в банке по личному заявлению сотрудников.

8.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

8.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца до 5 и 20 числа включительно каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. 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 и примененного к нему районного коэффициента 30%, а также северной надбавки 30%.

Раздел IX

КОМАНДИРОВКИ

Направление сотрудников организации в командировки, гарантии, оплата и возмещение расходов регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку учреждение возмещает работнику фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Расходы, не подтвержденные соответствующими документами, работнику не возмещаются. Заявление с подтверждающими документами предоставляется работодателю в течении трех рабочих дней с момента возвращения из командировки.

При направлении педагогического персонала в детский оздоровительный лагерь, медицинское учреждение или иное подобное заведение с круглосуточным проживанием для сопровождения несовершеннолетних воспитанников учреждения, расчет заработной платы осуществляется в соответствии с нормами ТК РФ.

Рабочие смены считаются командировкой и рассчитываются в размере среднего заработка. Внесменные дни являются работой в выходные и праздничные дни и оплачиваются в соответствии с формулой $\text{Время} \div \text{Дни} \div \text{Часах} * \text{Стоимость} \text{Дня} \div \text{Часа} * 2$.

Дни нахождения в пути к месту командировки и обратно включаются в период командировки. Оплата таких дней выпавших на выходной и праздничный день оплачивается как заработная плата в двойном размере.

В настоящем журнале пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
52 листов
Директор Д.Е. Крицкий
Кунц
« 20 » июня 2024г.

