



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 5 февраля 2024 г. № 28

Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Марий Эл «Санаторий «Сосновый бор»»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 3 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Марий Эл «Санаторий «Сосновый бор».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра спорта и туризма Республики Марий Эл.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



Ю.Зайцев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 5 февраля 2024 г. № 28

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Марий Эл «Санаторий «Сосновый бор»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Марий Эл «Санаторий «Сосновый бор», разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного автономного учреждения Республики Марий Эл «Санаторий «Сосновый бор» (далее соответственно - работники, учреждение), в том числе:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий из республиканского бюджета Республики Марий Эл на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении учреждения в результате выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в уставе учреждения, в соответствии

с законодательством Российской Федерации.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом:

- а) профессиональных стандартов;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) ПКГ;
- е) перечня видов выплат компенсационного характера;
- ж) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников;
- к) настоящего Положения.

5. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7. Оплата труда работников учреждения за работу по совместительству производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени в зависимости от выполненного объема работ.

8. Изменение системы оплаты труда работников не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

9. Увеличение окладов (должностных окладов) работников учреждения, в том числе индексация, производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Республики Марий Эл.

II. Порядок и условия оплаты труда

10. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором.

12. Лица, принимаемые на работу в учреждение, должны соответствовать квалификационным требованиям, устанавливаемым к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

13. Продолжительность рабочего времени при его суммированном учете не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются:

а) на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

1	2	3
2	медицинская сестра диетическая	15 540
3	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	16 148
4	акушерка, медицинская сестра процедурной	16 955
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2	врач-физиотерапевт, врач-педиатр, врач-гастроэнтеролог, врач-эндокринолог, врач-кардиолог, врач ультразвуковой диагностики, врач функциональной диагностики, врач-невролог, врач-профпатолог, врач-травматолог-ортопед, врач-пульмонолог, врач-терапевт	26 337
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1	заведующий отделением - врач-невролог, заведующий отделением - врач-кардиолог, заведующий отделением - врач-профпатолог, заведующий отделением - врач-терапевт	31 766;

б) на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», в следующих размерах:

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------------	------------------------	---

ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

1	инструктор-методист по лечебной физкультуре	22 755;
---	---	---------

в) на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1	администратор, секретарь руководителя, техник	9 221
2	старший администратор, заведующий складом, заведующий хозяйством	9 678
3	заведующий производством (шеф-повар)	10 104
4	механик, мастер участка	10 485

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

1	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист	10 863
---	--	--------

1	2	3
---	---	---

4 ведущий специалист по маркетингу 12 253

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

1 начальник отдела маркетинга 14 020;

г) на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 профессии рабочих, по которым 7 075
предусмотрено присвоение 1, 2
и 3 квалификационных разрядов
в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ
и профессий: кладовщик, кухонный
рабочий, маляр, оператор стиральных
машин, официант, повар, подсобный
рабочий, рабочий зеленого хозяйства,
слесарь-сантехник, столяр, горничная,
дворник, киоскер, кладовщик, матрос-
спасатель, уборщик служебных
помещений, электромонтер по ремонту
и обслуживанию электрооборудования

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 профессии рабочих, по которым 9 067
предусмотрено присвоение 4
и 5 квалификационных разрядов
в соответствии с Единым тарифно-

1	2	3
	квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, тракторист, маляр, оператор котельной, оператор стиральных машин, плотник, повар, слесарь-сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: маляр, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 544
3	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 022
4	профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, имеющий 1 класс, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 612;

д) на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к ПКГ общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------------	------------------------	---

ПКГ «Должности работников культуры,
искусства и кинематографии среднего звена»

культурорганизатор

9 262;

е) для должностей работников учреждения, не отнесенных к ПКГ,
в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Администратор дежурный	9 221
Менеджер по продажам, системный администратор, специалист по туризму, специалист по охране труда, специалист по закупкам	10 863
Начальник отдела продаж, маркетинга и культмассовой работы; начальник отдела правовой и кадровой работы	14 020
Начальник инженерно-технической службы - главный инженер	21 000
Главная медицинская сестра	21 000.

III. Выплаты компенсационного характера

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при совмещении профессий (должностей), расширении зон
обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей
временного отсутствующего работника без освобождения от работы,
определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе
в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни
и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся
от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах в виде доплат и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Установление, изменение и отмена выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании соответствующего приказа учреждения.

16. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

17. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

а) доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

б) выплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) доплата за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.) - устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Размер

оплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели;

г) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

IV. Выплаты стимулирующего характера

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения результативности труда, материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом установленных локальным нормативным актом учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников (качество выполняемых работ).

19. Работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора, главного бухгалтера, условия оплаты труда которых регулируются разделом V настоящего Положения) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и напряженность труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу;

- премиальные выплаты;

- иные стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

производятся по приказу учреждения, изданному в соответствии с положениями коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров в пределах фонда оплаты труда.

20. Размер выплаты за интенсивность и напряженность труда устанавливается приказом учреждения на срок не более одного месяца на основании решения экономического совета учреждения. Выплата за интенсивность и напряженность труда выплачивается работнику одновременно с окладом (должностным окладом).

Порядок осуществления выплаты за интенсивность и напряженность труда определяется коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и напряженность труда для работника не может превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

21. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам учреждения ежемесячно на основании решения экономического совета и устанавливается приказом учреждения в соответствии с порядком, определяемым коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

22. Надбавка за наличие квалификационной категории у медицинских работников устанавливается в процентах к должностному окладу:

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 18 процентов;

при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов.

23. Надбавка за наличие ученой степени и (или) ученого звания выплачивается кандидатам наук в размере 5 процентов должностного оклада, докторам наук - 10 процентов должностного оклада.

24. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за безаварийную работу в размере 25 процентов.

При совершении дорожно-транспортного происшествия, произошедшего по вине водителя автомобиля, ежемесячная надбавка за безаварийную работу при расчете заработной платы за тот месяц, в котором произошло дорожно-транспортное происшествие, не начисляется.

25. В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

а) единовременная премия;

б) по итогам работы за месяц;

в) по итогам работы за квартал;

г) по итогам работы за год.

Порядок, основания и размеры премиальных выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным

актом учреждения.

Премияльные выплаты осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда.

26. Единовременная премия выплачивается работнику:

за внесение предложений по значительному улучшению работы учреждения (в том числе с использованием новых эффективных технологий) и участие во внедрении их в практическую деятельность учреждения;

за выполнение важных, сложных и срочных работ, работ в особых условиях;

при поощрении работника Министерством спорта и туризма Республики Марий Эл (далее - Министерство) или учреждением (благодарность, грамота, почетная грамота, иные виды поощрения).

27. Условия, порядок и размеры премиальных выплат по итогам работы за месяц и за квартал устанавливаются локальным нормативным правовым актом (с учетом мнения представительного органа работников).

28. Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим в учреждении полный календарный год. Работникам, проработавшим неполный календарный год, указанная выплата производится пропорционально отработанному времени.

29. Основанием для осуществления премиальной выплаты является приказ учреждения о назначении премиальной выплаты с указанием ее размера.

Премияльные выплаты могут начисляться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работнику, с которым трудовой договор расторгается, премиальная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

V. Условия оплаты труда директора, заместителей, главного бухгалтера учреждения

30. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

31. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения

и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

33. Должностной оклад директора учреждения определяется Министерством ежегодно и устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) исходя из средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Для определения должностного оклада директора учреждения в случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора определяется Министерством.

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения в трудовых договорах (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с ежегодным приказом учреждения после установления заработной платы директору.

34. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

35. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, в том числе премиальные выплаты, за исключением премиальных выплат, порядок осуществления которых установлен пунктом 36 настоящего Положения, устанавливаются по решению Министерства в соответствии с правовыми актами Министерства при условии достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора за соответствующий период.

Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, за исключением премиальных выплат, порядок осуществления которых установлен пунктом 37 настоящего Положения, производятся с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании решения директора учреждения. Назначение выплаты стимулирующего характера и определение ее размера осуществляются по согласованию с Министерством.

36. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению Министерства директору учреждения могут быть выплачены разовые премии, размер и основание выплаты которых устанавливаются нормативным правовым актом Министерства. Размер указанных выплат может выражаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу директора.

37. Премиальные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения осуществляются за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда, на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, по решению директора учреждения и по согласованию с Министерством.

VI. Порядок выплаты материальной помощи

38. При наличии средств фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению Министерства директору учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения принимает директор учреждения на основании их письменного заявления. Порядок и условия оказания материальной помощи регламентируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

39. Работникам учреждения в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения, оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением. Материальная помощь не выплачивается работникам, занятым на сезонных работах.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) на основании письменного заявления работника.

VII. Заключительные положения

40. Директор учреждения при необходимости вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами стимулирующего характера с учетом сохранения оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера.

41. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету и корректировке в течение календарного года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников;
при изменении условий оплаты труда работников.
