

Порядок установления и размер доплат за выполнение дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) и увеличения объема работы при исполнении обязанностей отсутствующего работника, без освобождения от работы, установленной трудовым договором в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60. 2., ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации):

-размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается в виде фиксированной суммы или в процентном отношении из расчета оклада (должностного оклада). Процент может устанавливаться как к окладу (должностному окладу) по основной должности, так и к окладу (должностному окладу) по совмещаемой должности;

-срок, на который устанавливается доплата, определяется по соглашению сторон трудового договора, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2. Доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится за счет фонда оплаты труда работников ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим), при наличии должности в штатном расписании учреждения.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере:

3.1. для медицинского персонала не более 30% от должностного оклада по временно замещаемой или основной должности;

3.2. для прочего (не медицинского персонала) не более 50% от должностного оклада по временно замещаемой или основной должности;

3.3. в случае совмещения должности руководителя структурного подразделения, доплата устанавливается в суммовом выражении. Размер доплаты рассчитывается, как разница в окладах и нормативе стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности и результативности деятельности, рядового сотрудника и руководителя структурного подразделения. Доплата устанавливается при условии выполнения критериев оценки деятельности по совмещаемой должности.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, установленная в процентном отношении к окладу оформляется приказом, на основании заявления сотрудника.

Сумма доплат, установленных за исполнение обязанностей нескольким сотрудникам, в итоговом значении не должна превышать сумму доплат установленных п.п.3.1. и 3.2. данного Порядка.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, установленная в суммовом выражении оформляется приказом, на основании заявления сотрудника. С работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

Ходатайство о доплате (служебная записка) направляется в кадровую службу учреждения руководителем структурного подразделения.

6. Специалистом кадровой службы на основании согласованной служебной записки и заявления сотрудника оформляется дополнительное соглашение к действующему трудовому договору лица, которое будет выполнять дополнительную работу.

Дополнительное соглашение содержит обязательные данные:

- описание выполняемой работы;
- размер доплаты и периодичность выплат;
- срок исполнения работы;
- дата составления;
- подписи участников трудовых отношений.

7. Сведения о выполнении дополнительных трудовых обязанностей не вносятся в трудовую книжку.