



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАТАЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____ № _____

г. Батайск

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска» (МАУ ЦСО)

В целях приведения нормативного правового акта «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Батайска» в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» (в редакции от 07.10.2024 № 659), Администрация города Батайска **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска» (МАУ ЦСО) согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации города Батайска от 21.06.2022 № 1630 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска» (МАУ ЦСО).

3. Признать утратившим силу постановление Администрации города Батайска от 27.03 2023 №779 «О внесении изменений в постановление Администрации города Батайска от 21.06.2022 № 1630 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска» (МАУ ЦСО)».

4. Муниципальному автономному учреждению «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска» обеспечить установление оплаты труда работников МАУ ЦСО в соответствии с настоящим постановлением.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Батайска по социальным вопросам.

И.о. Главы города Батайска

В.Е. Кукин

Постановление вносит
муниципальное автономное учреждение
«Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов города Батайска»

**Приложение
к постановлению
Администрации
города Батайска
от _____ № _____**

**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
города Батайска» (МАУ ЦСО)**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ ЦСО (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 07.10.2024 № 659 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», в целях приведения нормативного правового акта «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Батайска» и определяет подход к формированию размеров должностных окладов (ставок заработной платы), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников МАУ ЦСО (далее по тексту - Центр) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работы той же специальности.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, кроме медицинских работников, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее—ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и возложенных на них должностных обязанностей могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. В системе оплаты труда работников Центра предусматриваются премиальные выплаты, выплачиваемые в соответствующем периоде, определяемые на основе показателей оценки качества и полноты оказываемых услуг со стороны получателей услуг. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплачиваются директору Центра по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания, а также иных показателей деятельности учреждения.

1.7. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Центра не может быть более 40 процентов. Перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому персоналу, указан в приложении 1 настоящего Положения.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника Центра.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками Центра используется примерная форма трудового договора, утвержденная локальным нормативным актом учреждения.

1.11. Штатное расписание Центра утверждается руководителем учреждения после согласования с Учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
1-й квалификационный уровень	13683	специалист по социальной работе
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	17433	заведующий отделением (социальной службой)

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
«Средний медицинский и фармацевтический персонал» :		
3-й квалификационный уровень	13191	медицинская сестра

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	13888	инструктор по физической культуре

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
1-й квалификационный уровень	9944	делопроизводитель, кассир, секретарь – машинистка
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	11496	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	12643	бухгалтер, инженер – программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт
2-й квалификационный уровень	13269	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на

основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	8993	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, дезинфектор, курьер
2-й квалификационный разряд	9517	
3-й квалификационный разряд	10073	
2-й квалификационный уровень	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень:		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-
4-й квалификационный разряд	10693	
5-й квалификационный разряд	11314	

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
		квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля.

2.2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Минимальные размеры должностных окладов работников, замещающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Таблица № 6

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Социальный работник	17097
2.	Специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по ГО и ЧС	12643
3.	Специалист по связям с общественностью	6506

2.2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

№ п/п	Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Оператор котельной, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту	1-й квалификационный разряд	8993
		2-й квалификационный разряд	9517
		3-й квалификационный разряд	10073

	электрооборудования.	4-й квалификационный разряд	10693
		5-й квалификационный разряд	11314

2.3. В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), исходя из более полного учета сложности труда работников Центра, оказывающих услуги (выполняющих работы) пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, семьям с детьми, лицам без определенного места жительства и занятий, минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на коэффициент, образуют новый должностной оклад (ставки заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Категории работников, которым устанавливается коэффициент к минимальным должностным окладам (ставки заработной платы) приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

№ п/п	Перечень учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1	2	3	4
1	центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов	Директор, заведующий отделением, психолог, специалист по социальной работе, социальный работник, медицинская сестра, инструктор по физической культуре, дезинфектор	0,15

2.4. Оклады, установленные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений Центра устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством.

Работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда в размере до 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда Центра.

Руководитель Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если, по итогам результата специальной оценки условий труда рабочие места признаны безопасными, то указанная выплата не выплачивается.

3.3. Выплата компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику, по соглашению сторон, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность, напряженность;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ, за сложность, напряженность для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей эффективности и результативности работы на основе критериев их оценки, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.4.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.4.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- работникам Центра – директором Центра (приказом);
- руководителю Центра – учредителем.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается медицинской сестре. Выплата устанавливается ежемесячно, из средств областного бюджета, в пределах фонда оплаты труда, либо из средств от иной приносящей доход деятельности. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом директора Центра, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, либо заместителя руководителя по направлению деятельности.

4.5.1. Определение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику не может превышать 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6. Выплата за сложность, напряженность может устанавливаться работникам в целях материального стимулирования труда, наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и инициативным

работникам, добросовестно исполняющим свои функциональные обязанности по истечению 1-го месяца после приема на работу, и утверждается приказом директора Центра на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, либо заместителя руководителя по направлению деятельности.

4.6.1. Выплата может начисляться и выплачиваться ежемесячно, из средств областного бюджета, в пределах фонда оплаты труда, либо из средств от иной приносящей доход деятельности.

4.6.2. Основными критериями для установления выплаты являются:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;
- оптимизация процессов выполнения должностных обязанностей;
- качественное, систематическое выполнение разовых, срочных, сложных, ответственных заданий и неотложных поручений руководителя структурного подразделения, заместителей руководителя по направлениям деятельности, руководителя Центра (в том числе поручений не связанных с выполнением должностных обязанностей);
- предоставление социальных услуг, требующих повышенного внимания с учетом состояния здоровья и других заслуживающих внимания обстоятельств (жилищные условия, семейные обстоятельства и т.д.).
- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- компетентность работника при принятии возникающих в процессе работы управленческих решений.

4.7. Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и за интенсивность и высокие результаты работы могут начисляться только в том случае, когда работнику устанавливается выплата за качество выполняемых работ. Размер ежемесячной выплаты за сложность, напряженность и за интенсивность и высокие результаты работы не может быть выше размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

4.8. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Центра в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления

Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов от должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 процентов от должностного оклада.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Центре, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Работникам, занимаемым по совместительству штатные должности, повышающий коэффициент выплачивается в порядке и на условиях данного раздела.

4.9. Премияльные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников Центра устанавливается Положением о премировании с учетом мнения представительного органа работников.

4.9.1. Премирование руководителя производится в соответствии с Положением, утверждаемым Управлением социальной защиты населения города Батайска и производится с учетом целевых показателей работы Центра, выполнения муниципального задания, на основании нормативного акта Центра в пределах средств фонда оплаты труда.

4.9.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости Центра;
- обеспечение комплексной безопасности Центра;
- удовлетворенность получателей социальных услуг;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности Центра;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.10. Установление стимулирующих выплат работникам Центра осуществляется по решению директора Центра, нормативным актом (приказом) с учетом мнения представительного органа работников, в пределах ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

4.11. Работникам Центра устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за квалификацию медицинским работникам;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплаты за классность водителям автомобилей.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем пункте, устанавливаются с учетом следующих особенностей:

4.11.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в Центре, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к

должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Наличие квалификационной категории	Процентная ставка за квалификацию
1	2
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается директором Центра.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.11.2. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания "народный" - 30 процентов от должностного оклада, почетного звания "заслуженный" - 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.11.3. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы.

4.12. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Центра, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 10.

Таблица № 10

п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	3	4
1.	Учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги с обеспечением проживания, III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания), предоставляющие услуги без обеспечения проживания, II и III групп по оплате труда руководителей.	29521

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей Центра к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего положения.

5.4. Директору, заместителям и главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 и 4 настоящего положения.

5.4. Директору Центра устанавливается предельное соотношение дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава центра (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 50	до 4,0
От 51 по 100	до 4,5
От 101 по 200	до 5,0
От 201 по 350	до 5,5
свыше 351	до 6,0

5.5. Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет директор и главный бухгалтер Центра.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя Центра приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемых граждан
1	2
II	1001-2000

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Размер оказания материальной помощи определяется положением учреждения об оказании материальной помощи с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник общего отдела
Администрации города Батайска

В.С. Мирошникова

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников
муниципального
автономного учреждения
«Центр социального
обслуживания
граждан пожилого возраста
и инвалидов
города Батайска»
(МАУ ЦСО)
от _____ № _____

Примерный перечень

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

директор;
заместитель директора;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий отделением;
главная медицинская сестра;
заведующий прачечной;
заведующий производством (шеф-повар);
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
делопроизводитель;
кассир;
инспектор по кадрам;
бухгалтер;
бухгалтер I категории;
бухгалтер II категории;
специалист по охране труда;
инженер-программист (программист);
инженер-программист (программист) I категории;
инженер-программист (программист) II категории;
инженер-программист (программист) III категории;
специалист по кадрам;
экономист;
экономист I категории;
экономист II категории;
юрисконсульт;
юрисконсульт I категории;

юрисконсульт II категории;
администратор;
секретарь-машинистка;
техник;
техник I категории;
техник II категории;
специалист по закупкам.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.