

Приложение № 1
к Коллективному договору МАУ «Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов города Батайска»
2019-2022

Согласовано
Председатель профкома
Е.А.Матовникова
« » **2019г.**

Утверждаю
Директор МАУ ЦСО
Р.Н.Рябко
« » **2019г.**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда 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 Администрации города Батайска от 14.06.2016 № 1160 «О системе оплаты 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 (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты, 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 выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. В системе оплаты труда работников Центра предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку 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, премиальные выплаты выплачиваются директору Центра по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания, а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения.

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

1.8. Размер предельного соотношения средней заработной платы директора Центра и средней заработной платы работников списочного состава, без учета руководителя, заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается п. 5.5 данного Положения.

Предельное соотношение заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера и средней заработной платы работников списочного состава, без учета руководителя, заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного директору, на 0,5.

1.9. 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 п. 6.3 настоящего Положения.

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

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. Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных автономных Учреждений с соблюдением дифференциации в пределах фонда оплаты труда государственного Учреждения.

2.2.1. Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
---	--	---------------------------

1	2	3
«Должности специалистов третьего уровня в учреждении, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1-й квалификационный уровень	7361	Специалист по социальной работе
«Должности руководителей в учреждении, осуществляющих предоставление социальных услуг»	9379	заведующий отделением (социальной службой)

2.2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
---	--	---------------------------

1	2	3
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3-й квалификационный уровень	7096	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, фармацевт

2.2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	4720	агент по снабжению, дежурный (по выдаче

1	2	3
		справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь – машинистка
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	5456	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 внутридолжностная категория
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	6002	бухгалтер, инженер, инженер – программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант
2-й квалификационный уровень	6298	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

2.2.4. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		

1	2	3
1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	4268 4516 4781	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК справочником работ и профессий рабочих; кладовщик, гардеробщик, лифтер, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), дезинфектор, парикмахер, садовник, грузчик, кастелянша
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 «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	5075 5370	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля.

2.2.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
-------	------------------------	-------------------------------------

1	2	3
3.	Социальный работник	9198

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), установленные локальными нормативными актами государственных Учреждений, 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 должностным окладам (ставки заработной платы):

№ 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	0,15

2.4. Оклады, установленные в настоящем разделе, установленные локальными нормативными актами государственных Учреждений предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**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 от 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель 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. Выплаты 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 статьями 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 статьями 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 не менее 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 производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором. 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. 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.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- 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 для всех категорий работников устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, оценки результативности и качества работы работников, утверждается локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться 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.

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

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

- работникам Учреждения – директором Центра;
- руководителю Центра – учредителем.

4.6. 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 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

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.

4.7. Премии по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности 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.

4.7.1. Премирование руководителя производится с учетом целевых показателей эффективности, выполнения муниципального задания, установленных в трудовом договоре.

4.8. Установление стимулирующих выплат работникам Центра осуществляется по решению директора Центра, нормативным актом (приказом), 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.

4.9. 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.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в Центре, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию, согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Наличие квалификационной категории	Медицинские работники
1	2
Второй	15 процентов
Первой	20 процентов
Высшей	25 процентов

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.

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;
 почетного звания «народный» –30 процентов от должностного оклада,
 «заслуженный» –30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) –15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата, 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.

4.9.3. 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.

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

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 должностного оклада руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 9.

Таблица № 9

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	3	4
1.	Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) I и II групп по оплате труда руководителей; Учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) I группы по оплате труда руководителей	20163
2.	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.	18328
3.	Учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) IV	16921

	группы по оплате труда руководителей	
--	--------------------------------------	--

5.3. В целях дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учета сложности труда директора Центра, заместителя директора, оказывающие услуги пожилым гражданам, инвалидам, детям-инвалидам, семьям с детьми, лицам без определенного места жительства и занятий, минимальные оклады увеличивается на коэффициент, установленный в разделе 2 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

5.5. 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 № 10.

Таблица № 10

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

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

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 социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

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

Примечание.

Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от планового количества граждан, обслуживаемых в полустационарной форме (на дому).

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Размер и порядок оказания материальной помощи разрабатывается Учреждением с учетом мнения представительного органа работников и фиксируется в Коллективном договоре.

6.3. Перечень должностей административно-управленческого персонала Центра:

- Директор;
- Заместитель директора;
- Главный бухгалтер;
- Заведующий хозяйством;
- Заведующий складом;
- Инспектор по кадрам;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Специалист по охране труда;
- Юрисконсульт;
- Техник;