



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТАЦИНСКИЙ РАЙОН»
АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЦИНСКОГО РАЙОНА

Постановление

31 октября 2016 г.

№ 320

ст. Тацинская

О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Тацинского района

В соответствии со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования системы оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, на основании ст.32 Устава муниципального образования «Тацинский район»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Тацинского района согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить:

2.1. положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Тацинского района по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

2.2. положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Тацинского района согласно приложению № 3 к настоящему постановлению;

2.3. положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тацинского района согласно приложению № 4 к настоящему постановлению;

2.4. положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Тацинского района согласно приложению № 5 к настоящему постановлению;

2.5. положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр Тацинского района» согласно приложению №6 к настоящему постановлению;

2.6. положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения спортивной направленности, подведомственного Отделу культуры, физической культуры, спорта и молодёжной политики Администрации Тацинского района согласно приложению № 7 к настоящему постановлению;

2.7. положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Расчетно-кассовый центр в сфере образования Тацинского района" согласно приложению № 8 к настоящему постановлению;

2.8. положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры и спорта Тацинского района» согласно приложению № 9 к настоящему постановлению;

2.9. положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Тацинского района «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» согласно приложению № 10 к настоящему постановлению;

2.10. положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Тацинского района «Стройзаказчик» согласно приложению № 11 к настоящему постановлению;

2.11. положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр Тацинского района» согласно приложению № 12 к настоящему постановлению.

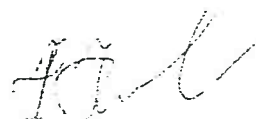
3. Определить, что финансовое обеспечение расходных обязательств Тацинского района, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям Тацинского района на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), предусмотренных в бюджете Тацинского района.

4. Признать утратившими силу правовые акты Администрации Тацинского района по Перечню согласно приложению №13 к настоящему постановлению.

5. Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации по вопросам социального развития Кока Н.И.

Глава Администрации
Тацинского района



Н.Н. Кошелев

Постановление вносит
сектор по социальным вопросам

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения "Расчетно-кассовый центр в сфере образования Тацинского района»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Расчетно-кассовый центр в сфере образования Тацинского района" (далее - учреждение) включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) 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 должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Специалистам, не имеющим высшего профессионального образования (или) квалификационной категории, оплата труда производится ниже на 10 процентов.

Специалистам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования, оплата труда производится ниже на 15 процентов.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.8. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.9. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.10. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются руководителем учреждения.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа , наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» инспектор по труду архивариус	1-й квалификационный уровень	4538
	2-й квалификационный уровень	4757

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» инспектор по труду; бухгалтер; бухгалтер-кассир;	1-й квалификационный уровень	4994
	2-й квалификационный уровень	5246
	3-й квалификационный уровень	5509
	4-й квалификационный уровень	5771
	5-й квалификационный уровень в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7353
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7006
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Бухгалтер 1,2 категории; экономист; программист; юрисконсульт; ведущий бухгалтер ;ведущий экономист; заместитель главного бухгалтера	1-й квалификационный уровень	5771
	2-й квалификационный уровень	6055
	3-й квалификационный уровень	6356
	4-й квалификационный уровень	6672
	5-й квалификационный уровень	7006
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» Начальник отдела	1-й квалификационный уровень в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353
	2-й квалификационный уровень	8111
	3-й квалификационный уровень	8515

Примечание к пункту 2:

2.4.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

№ п/п	ПКГ руководящих должностей учреждения	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1.	2-я квалификационная группа	муниципальное автономное учреждение "Расчетно-кассовый центр в сфере образования Тацинского района"	14370

2.4.5. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются ниже размера должностного оклада руководителя учреждения 10-20 процентов соответственно.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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. Руководителю и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставкам заработной платы). Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководитель учреждения проводит 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.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. 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.

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.

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю, работникам учреждения в зависимости от их фактической нагрузки. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 150 процентов должностного оклада.

4.5. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального

уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера: за специфику работы;

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы (учреждение, расположенное в сельской местности)

п/п №	Перечень учреждений, работникам которых устанавливается повышающий коэффициент	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1.	МАУ «Расчетно-кассовый центр в сфере образования Тацинского района»	Специалисты, служащие	0,25

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – по решению заведующего Отделом образования Администрации Тацинского района

работникам учреждения - устанавливается по приказу руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой

руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в бухгалтерской должности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет составляют:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

4.7. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

4.7.1. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения на основе показателей и условий премирования, предусмотренных в Положении о премировании, утверждаемом локальным нормативным актом по учреждению.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7.2. Премирование директора учреждения осуществляется по решению Отдела образования Администрации Тацинского района с учетом целевого показателя эффективности деятельности учреждения - обеспечения выполнения договоров и обязательств учреждения.

4.7.3. Премия по итогам работы производится с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Учреждение вправе в соответствии с локальными нормативными актами выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты

труда, за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, в пределах финансовых возможностей.

4.7. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 5. Иные вопросы оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

5.1. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

5.2. Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность, (чел)	Предельная кратность
До 50	3,0

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдения предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента

от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - по решению отдела образования Администрации Тацинского района.

Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях размер материальной помощи может быть увеличен.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях :

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год;
- заболеванием работника или членов семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

Приложение
к Положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения "Расчетно-кассовый центр
в сфере образования Тацинского района»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
- руководитель учреждения;
 - заместитель руководителя учреждения;
 - главный бухгалтер;
 - заместитель главного бухгалтера;
 - ведущий бухгалтер;
 - ведущий экономист;
 - заведующий отделением;
 - заведующий общежитием;
 - заведующий прачечной;
 - заведующий производством (шеф-повар);
 - заведующий складом;
 - заведующий хозяйством;
 - помощник (советник) руководителя;
 - секретарь-машинистка;
 - делопроизводитель;
 - кассир<*>;
 - инспектор по кадрам<*>;
 - архивариус<*>;
 - бухгалтер<*>;
 - бухгалтер-кассир<*>;
 - инженер по охране труда<*>;
 - инженер – программист (программист) <*>;
 - специалист по кадрам<*>;
 - экономист<*>;
 - юрисконсульт<*>;
 - администратор<*>;
 - техник<*>.

<*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутриведомственными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.