

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.02.2013

№ 305

г. Таганрог

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организациях местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации **постановляю:**

1. Установить систему оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее – работники) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Определить, что:

2.1. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

Применить критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1.

2.2. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в муниципальных учреждениях локальными нормативными актами указанных учреждений.

3. Утвердить:

3.1. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления в муниципальных учреждениях города Таганрога согласно

приложению № 2.

3.2. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления в муниципальных учреждениях города Таганрога согласно приложению № 3.

3.3. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих согласно приложению № 4.

3.4. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в муниципальных учреждениях города Таганрога по единому порядку, согласно приложению № 5.

3.5. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога согласно приложению № 6.

3.6. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Таганрога согласно приложению № 7.

3.7. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Таганрога согласно приложению № 8.

3.8. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства города Таганрога согласно приложению № 9.

3.9. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» согласно приложению № 10.

3.10. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога» согласно приложению № 11.

3.11. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Альтернатива» согласно приложению № 12.

3.12. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога согласно приложению № 13.

3.13. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в города Таганроге» согласно приложению № 14.

4. Определить, что:

4.1. Действие настоящего постановления распространяется на муниципальные автономные, казенные и бюджетные учреждения города Таганрога.

4.2. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на

возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств муниципальных внебюджетных фондов, планируемых на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

5. Устанавливать должностные оклады работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, согласно положениям об оплате труда работников учреждений этих видов экономической деятельности с учетом их увеличения (индексации) в соответствии с постановлениями Администрации города Таганрога, а компенсационные и стимулирующие выплаты производить в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждений, в которых они работают.

6. Производить работнику доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производить пропорционально отработанному времени.

Начислять данную доплату работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7. Признать утратившими силу правовые акты Администрации города Таганрога согласно Перечню, приложение № 15.

8. Первому заместителю Главы Администрации города Таганрога Деменеву О.Н., заместителю Главы Администрации города Таганрога по социальным вопросам Радомской М.В., заместителю Главы Администрации города Таганрога по вопросам городского хозяйства Владыкину Е.В., заместителю Главы Администрации города Таганрога по вопросам жилищной политики и муниципальной собственности Дранникову А.В., заместителю Главы Администрации города Таганрога – управляющему делами Забежайло А.Б. довести до сведения руководителей подведомственных муниципальных учреждений города Таганрога настоящее

постановление и обеспечить соблюдение условий оплаты труда работников в соответствии с требованиями трудового законодательства.

9. Комитету социального анализа, прогнозирования и информации Администрации города Таганрога (Агеева М.В.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

10. Общему отделу Администрации города Таганрога (Дьяченко Т.Д.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

11. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Содержание абзаца четвертого пункта 4.2. и абзаца четвертого подпункта 4.6.1 раздела 4 приложения 7 к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2012.

Содержание приложения № 9 к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 18.10.2012.

12. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации города Таганрога Деменева О.Н., заместителя Главы Администрации города Таганрога по социальным вопросам Радомскую М.В., заместителя Главы Администрации города Таганрога по вопросам городского хозяйства Владыкина Е.В., заместителя Главы Администрации города Таганрога по вопросам жилищной политики и муниципальной собственности Дранникова А.В., заместителя Главы Администрации города Таганрога – управляющего делами Забежайло А.Б.

Мэр города Таганрога

В.А. Прасолов

Верно
Начальник общего отдела

Т.Д. Дьяченко

Приложение № 1
к постановлению
Администрации города
Таганрога
от 05.02.2013 № 305

КРИТЕРИИ
отнесения профессий рабочих и должностей
служащих к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну

профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

Приложение № 2
к постановлению
Администрации города
Таганрога
от 05.02.2013 № 305

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера и порядок
их установления в муниципальных учреждениях города Таганрога

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Таганрога:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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).

1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений города Таганрога в соответствии с действующим федеральным областным законодательством.

4. При установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Таганрога выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера и порядок
их установления в муниципальных учреждениях города Таганрога

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Таганрога:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений города Таганрога в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

РАЗМЕРЫ

должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих

1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; калькулятор; кассир; комендант; копировщик; машинистка; оператор епо диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	4301
2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4509

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные

должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по метрологии; техник-программист; техник-технолог; художник; инспектор	4733
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий прачечной; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	4972
3	3-й квалификационный уровень	заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) Должности служащих 1-го	5221

		квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4	4-й квалификационный уровень	Мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5470
5	5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник цеха (участка) I – III группы по оплате труда руководителей; IV – V группы по оплате труда руководителей	6969 6640

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; археолог; агроном; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по нормированию труда; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-	5470

		энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; методист (кроме учреждений образования); профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт, специалист	
2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5739
3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6024
4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6324
5	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, начальник сектора	6640

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	<p>Начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управлению производством; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела (специализированного в прочих отраслях); начальник центра (в прочих отраслях)</p> <p>I – III группы по оплате труда руководителей; IV – V группы по оплате труда руководителей</p>	<p>7322 6969</p>
2	2-й квалификационный уровень	<p>Главный * (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)</p>	7688

3	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8071
---	------------------------------	--	------

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: аккумуляторщик; боцман береговой; брошюровщик; буфетчик; вулканизаторщик; гардеробщик; гладильщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; дозиметрист; изготовитель полуфабрикатов из мяса и птицы; истопник; каменщик; кастелянша; киномеханик; кладовщик; конюх; костюмер; кровельщик по стальным кровлям; курьер; кухонный рабочий; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос - спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист ритуального оборудования; машинист холодильных установок; медник; мойщик посуды; монтажник (всех наименований);	

		<p>облицовщик - плиточник; обувщик по ремонту обуви; оператор (всех наименований); официант; парикмахер; переплетчик; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; помощник воспитателя; пошивщик шорно - седельных изделий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; садовник; сестра-хозяйка; слесарь (всех наименований); стеклопротирщик; столяр; сторож (вахтер); телеграфист; телефонист; токарь; тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; швея; штамповщик; штукатур; электро - механик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>3535 3741 3960</p>
2	2-й квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	<p>ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше</p>

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником</p>	

		<p>работ и профессий рабочих: аккумуляторщик; аппаратчик химводоочистки; брошюровщик; буфетчик; водитель автомобиля; вулканизаторщик; газосварщик; дозиметрист; закройщик; кабельщик-спайщик; каменщик; костюмер; кровельщик по стальным кровлям; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; медник; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; оператор (всех наименований); осветитель; переплетчик; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); столяр; телеграфист; телефонист; токарь; тракторист; фотограф; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда</p>	<p>4203 4448</p>
2	2-й квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; вулканизаторщик; газосварщик; закройщик; каменщик; костюмер; маляр; матрос; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; медник; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; моторист самостоятельного управления</p>	

		судовым двигателем; оператор котельной; осветитель; повар; плотник; рабочий зеленого хозяйства; радиотехник; слесарь (всех наименований); столяр; токарь; тракторист; фотограф; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований) 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	4703 4972
3	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля*; слесарь-ремонтник; станочник широкого профиля	5264
4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; газосварщик; закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающих непосредственное участие в учебном процессе; машинист холодильных установок; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности); рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.); реставратор архивных и библиотечных материалов; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	Ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда, с учетом повышения коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

		слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электромонтажник по силовым сетям и оборудованию	
--	--	---	--

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; водители пожарных автомобилей.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

**Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки
компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые
в муниципальных учреждениях города Таганрога по единому порядку**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципальных учреждений города Таганрога (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в следующем порядке:

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителям автономных и бюджетных муниципальных учреждений города Таганрога персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки качества и количества предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

руководителю муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога», муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге», муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» - заместителем Главы Администрации города Таганрога, курирующим учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций

населения и территории города Таганрога», муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге», муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» - руководителем учреждения по согласованию с заместителем Главы Администрации города Таганрога, курирующим учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений здравоохранения, культуры, социального обслуживания населения, образовательных учреждений, а так же социальным работникам при наличии среднего профессионального и (или) высшего профессионального образования и применяется в следующем порядке:

2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.2. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.3. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. Устанавливаются следующие выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

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

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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.

4. Повышенная оплата 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, в следующем порядке:

4.1. В размере 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.

4.2. В размере не менее одинарной часовой ставки 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.

4.3. В размере не менее двойной часовой ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. 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.

7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующем порядке:

7.1. При наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должностям – до 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается после присуждения ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

7.2. При наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должностям – до 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается после присуждения ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома

7.3. При наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемым должностям, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

7.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. Работникам учреждений 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 заместителей и главного бухгалтера, в следующем порядке:

8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с положением о премировании учреждения, утвержденным руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога», муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге», муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» производится в соответствии с положением о премировании учреждения, утвержденным заместителем Главы Администрации города Таганрога, курирующим учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании учреждения.

8.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и городских программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

8.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения,

устанавливаемых руководителями структурных подразделений Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога», муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге», муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых заместителем Главы Администрации города Таганрога, курирующим учреждение.

8.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

8.7. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.8. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере одного процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – руководителю органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителям муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога», муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге», муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» - заместитель Главы Администрации города Таганрога, курирующий учреждение.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
учреждений здравоохранения города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения города Таганрога (далее — учреждения) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

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

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

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

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); фасовщица*	4301
2	2-й квалификационный уровень	Младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	4509

* Наименования должностей «санитарка», «мойщица», «фасовщица», замещаемых лицами мужского пола, именуются соответственно «санитар», «мойщик», «фасовщик».

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; младший фармацевт независимо от квалификационной категории	4733
		гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	4837

2	2-й квалификационный уровень	Лаборант; медицинская сестра диетическая	4972
		помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; рентгенолаборант	5068
3	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; медицинский лабораторный техник	5221
		медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; фармацевт	5325
4	4-й Квалификационный уровень	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант *	5470
5	5-й квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник) **	5739

		заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; зубные врачи – руководители учреждений здравоохранения и их структурных подразделений	6640
		старшая медицинская сестра и старшая акушерка, вводимые вместо должностей главных медицинских сестер в штате учреждений здравоохранения и структурных подразделений в составе лечебно-профилактических учреждений 1-2 – й групп по оплате труда руководителей 3-5 - й групп по оплате труда руководителей	6969 6640

* 4 - й квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре.

** 5 - й квалификационный уровень распространяется на средних медицинских работников – руководителей структурных подразделений (не поименованных в 5 - м квалификационном уровне).

Наименования должностей «акушерка», «медицинская сестра», замещаемых лицами мужского пола, именуется соответственно «акушер», «медицинский брат (медбрат)».

Размер должностного оклада заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего аптекой, отнесенного к 5 - му квалификационному уровню.

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор - стажер независимо от квалификационной категории	5580

2	2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты *; провизор-аналитик; провизор-технолог	5739
3	3-й квалификационный уровень	Врачи общей практики (семейные врачи); врачи-педиатры участковые; врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений; врачи-терапевты участковые **	6024
		врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи	6146
4	4-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врач-педиатр городской (районный); старший врач; старший провизор	6324

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 - му и 4 - му квалификационным уровням.

Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2 - му квалификационному уровню.

** Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 - му квалификационному уровню.

Кроме того, к 3 – му квалификационному уровню относятся:

врач - неонатолог отделений (палат) для новорожденных детей; врач-специалист постоянно действующего передвижного медицинского отряда (установки); врач приемного отделения (покоя) стационара.

Размеры должностных окладов, предусмотренные по должности врача-стажера (провизора-стажера), устанавливаются в случае, когда врачи (провизоры) имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и удостоверения о получении соответствующей квалификации.

Размеры должностных окладов должностей 4 - го квалификационного уровня распространяются на:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований ниже перечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, операционный блок, ортопедическое, отоларингологическое (оториноларингологическое), офтальмологическое, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более трех месяцев в году или четырех месяцев подряд один раз в два года;

врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением * (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	7322
		I-II группы по оплате труда руководителей III-V группы по оплате труда руководителей	6969
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров	7688
		I-II группы по оплате труда руководителей III-V группы по оплате труда руководителей	7322

* Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

Размер должностного оклада заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего аптекой, определенного согласно 1-му квалификационному уровню.

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре независимо от квалификационной категории	5470
2	2-й квалификационный уровень	Биолог; зоолог; медицинский психолог	5739

2.1.6. Размеры должностных окладов работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер I-II группы по оплате труда руководителей III-IV группы по оплате труда руководителей V группа по оплате труда руководителей	7322 6969 6640
2	Главные: инженер, экономист, механик, энергетик, технолог I-II группы по оплате труда руководителей III-IV группы по оплате труда руководителей V группа по оплате труда руководителей	8863 8455 8071

2.1.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию, в следующем порядке:

2.2.1. Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

2.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

2.2.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за квалификацию медицинским работникам:

При наличии второй квалификационной категории – 0,15;

При наличии первой квалификационной категории – 0,20;

При наличии высшей квалификационной категории – 0,25.

2.2.4. Педагогическим работникам, работающим в учреждениях здравоохранения, повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается в соответствии с разделом 4 приложения 7 к настоящему постановлению.

2.2.5. Социальным работникам и специалистам по социальной работе, работающим в учреждениях здравоохранения, повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается в соответствии с разделом 2 приложения № 8 к настоящему постановлению.

2.2.6. Квалификационная категория учитывается при установлении

повышающих коэффициентов за квалификацию медицинским и фармацевтическим работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

2.2.7. Повышающие коэффициенты за квалификацию устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение пяти лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За четыре месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на четыре месяца, в течение которых работнику выплачивается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

2.2.8. Специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, а также лицам, не получившим специальной подготовки, допущенным в ранее установленном порядке к занятию медицинской и фармацевтической деятельностью и работающим в учреждениях здравоохранения соответственно на врачебных, провизорских должностях, должностях среднего медицинского и фармацевтического персонала, может быть установлен соответствующий должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.2.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.2.10. Повышающий коэффициент за квалификацию учитывается при расчете повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению за специфику руководителям структурных подразделений и специалистам при работе в учреждениях (филиалах), расположенных в

сельских населенных пунктах и рабочих поселках.

2.2.11. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

2.2.12. Повышающий коэффициент за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.3. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

2.4. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего приложения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих в сфере здравоохранения, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Ставка заработной платы (рублей)
1	2-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля скорой медицинской помощи; электромеханик по ремонту медицинского оборудования	4703

3.2. Рабочим устанавливается повышающий коэффициент к ставкам заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в следующем порядке:

3.2.1. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 - го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.2.2. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется

путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент.

3.2.4. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

3.2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

3.4. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего приложения.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационный уровень	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	I	Учреждения здравоохранения I и II групп по оплате труда руководителей	14984
2	II	Учреждения здравоохранения III и IV групп по оплате труда руководителей	13620
3	III	Учреждения здравоохранения V группы по оплате труда руководителей	12383
4	IV	Учреждения здравоохранения с числом сметных коек до 50 или количеством врачебных должностей до 7; больницы (дома) сестринского ухода; хосписы	11257

4.2. Объемные показатели по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 7 настоящего приложения.

4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения может устанавливаться в соответствии с пунктом 4.1 раздела 3 настоящего приложения в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности учреждения, или по должностным окладам заместителей руководителей соответствующих учреждений.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, а должностные оклады заместителей главных бухгалтеров – на 5-10 процентов ниже оклада главного бухгалтера.

4.5. Руководителям учреждений, их заместителям-врачам устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию в следующем порядке:

4.5.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

4.5.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается руководителям учреждений, их заместителям-врачам в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,25.

Врачам – руководителям лечебно-профилактических учреждений и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения» или по клинической специальности.

Руководителям со средним медицинским образованием: хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Руководителям учреждений или заместителям руководителей с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

4.5.3. Повышающие коэффициенты за квалификацию устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение пяти лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За четыре месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя

учреждения (для руководителей учреждений - Управлением здравоохранения г. Таганрога) срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

4.5.4. Изменение размеров повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

4.5.5. Повышающий коэффициент за квалификацию учитывается при расчете повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению за специфику руководителям, их заместителям при работе в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках.

4.5.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.6. С учетом условий труда, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

4.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего приложения.

4.8. Руководителям учреждений устанавливается предельная кратность дохода руководителя (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере от 3 до 6. Размеры предельной кратности дохода руководителя учреждения определяются в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
100 и менее	до 3,0
101 - 250	до 3,5
251 - 500	до 4,0
501 - 750	до 5,0
751 - 1000	до 5,5
свыше 1000	до 6,0

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

Порядок определения величины среднемесячного дохода определяет Управление здравоохранения г. Таганрога.

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 (по основной должности и выполняемой работе по специальности в соответствии с пунктом 7.3 настоящего приложения) 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.

Размер среднемесячного дохода руководителя не может быть ниже среднемесячной заработной платы отдельных работников учреждения.

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 2 настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 0,15 от должностного оклада (ставки заработной платы):

5.3.1. Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; кабинеты инфекционных заболеваний.

5.3.2. Санатории, отделения (палаты) для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата.

5.3.3. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в том числе гравитационной хирургии крови.

5.3.4. Операционные блоки стационаров, операционные амбулаторно-поликлинических учреждений (отделений).

5.3.5. Отделения (группы, палаты, блоки):
анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии);
реанимации (реаниматологии) и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику);
гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации;
для новорожденных детей в родильных домах;
педиатрические для новорожденных детей;
родовые.

5.3.6. Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластомами с депрессиями кроветворения.

5.3.7. Рентгеновские, отделения рентгеноударно-волнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.

5.3.8. Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.

5.3.9. Барокамеры и кессоны.

5.3.10. Отделения (кабинеты) ультразвуковой диагностики и эндоскопические.

5.3.11. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).

5.3.12. Дома (отделения) сестринского ухода, хосписы.

5.3.13. Должности в учреждениях здравоохранения:
медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;

персонал централизованных стерилизационных;

врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;

персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов станций переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга;

медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;

персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях

сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;

врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);

медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;

фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;

медицинский дезинфектор.

5.4. Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 0,25 от должностного оклада (ставки заработной платы):

5.4.1. Специализированные бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психически больных.

5.4.2. Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или нижних и верхних) конечностей и расстройством функций тазовых органов.

5.4.3. Патологоанатомические бюро (отделения, подразделения); отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови.

5.4.4. Отделения (палаты, блоки) для:

ожоговых больных;

больных с острыми отравлениями;

больных с нарушением мозгового кровообращения (неврологические);

недоношенных детей;

лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей.

5.4.5. Персонал госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам.

5.5. Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы в отношении больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дающая право на установление работникам доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 0,60

от должностного оклада (ставки заработной платы):

5.5.1. Кабинеты по профилактике и борьбе со СПИДом.

5.5.2. Специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных.

5.5.3. Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных.

5.5.4. Учреждения, за исключением перечисленных в подпунктах 5.5.1–5.5.3, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

5.6 За осуществление диагностики и лечение ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается доплата в размере 0,20 от должностного оклада (ставки заработной платы) следующим категориям работников:

медицинскому и прочему персоналу кабинета по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями специализированных подразделений учреждений здравоохранения, занятому диагностикой, лечением и непосредственным обслуживанием больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;

медицинскому и прочему персоналу учреждений (подразделений) здравоохранения, находящемуся в непосредственном контакте с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, судебно-медицинской экспертизы, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи и проведении другой работы;

медицинскому и прочему персоналу лабораторий (отделов, отделений, групп) учреждений здравоохранения, осуществляющих обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, занятому проведением всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных.

5.7. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.8. Работникам, занятым на работах с разными опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, позволяющими применять к ним 2 и более основания для установления доплат, предусмотренных в пунктах 5.3 и (или) 5.4, доплата устанавливается в размере 0,30 от должностного оклада (ставки заработной платы).

В случаях, когда учреждения здравоохранения (подраздел, должности), перечислены в подпунктах 5.3- 5.5, размеры доплат от должностного оклада (ставки заработной платы), установленные по каждому из оснований, не суммируются.

Работникам других учреждений (подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы, в учреждениях (подразделениях), указанных в подпунктах 5.3 – 5.7, оплата производится за фактически отработанное время с учетом доплаты за работу во вредных условиях труда.

5.9. В каждом учреждении здравоохранения на основании пункта 5.1 настоящего раздела разрабатывается перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу с вредными, неблагоприятными и опасными условиями труда, в том числе и за каждый час работы в таких условиях, который утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников и фиксируется в локальном нормативном акте. Включение в этот перечень должностей, не предусмотренных пунктом 5.1, не допускается.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

5.10. Доплата за работу с особыми условиями труда устанавливается следующим категориям работников учреждений здравоохранения:

в размере 0,10 от должностного оклада (ставки заработной платы) – работникам (за исключением медицинского и фармацевтического персонала) госпиталя для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 0,90 для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам);

в размере 0,15 от должностного оклада (ставки заработной платы)- медицинскому и фармацевтическому персоналу госпиталя для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90% для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам);

приемщикам золота;

в размере 0,20 от должностного оклада (ставки заработной платы)- педагогическому персоналу учреждений здравоохранения.

5.11. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

5.11.1. За работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 до 6 часов.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в

ночное время производится в размере 100 процентов часовой ставки (должностного оклада).

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.

Перечень этих должностей утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников и фиксируется в локальном нормативном акте.

5.11.2. Надбавка за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для учителей школ в составе детских санаториев может устанавливаться в соответствии с разделом 3 приложения № 7 к настоящему постановлению.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.13. Для руководителей и специалистов компенсационные выплаты рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих — с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.14. Средства на компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы;

за выслугу лет.

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Управлением здравоохранения г. Таганрога и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

6.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Тип учреждения (структурного подразделения)	Категория работников которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу	Размер коэффициента
1	Дома (отделения) сестринского ухода	Средний медицинский персонал при стаже непрерывной работы: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,20 0,25
2	Территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому	Заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал стаже при непрерывной работы: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,20 0,30 0,40
3	Хоспис, станции (отделения) скорой медицинской помощи	Врач, средний и младший медперсонал; старший врач; врач, средний и младший медперсонал выездной бригады, водитель выездной бригады при стаже непрерывной работы: от 3 до 5 лет от 5 до 7 лет свыше 7 лет	0,20 0,40 0,60

4	Учреждения здравоохранения	Медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер (за исключением предусмотренных в пунктах 1-3 таблицы) при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,10 0,15
---	----------------------------	---	--------------

В тех случаях, когда повышающий коэффициент, предусмотренный пунктами 1-3 таблицы, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 4 настоящей таблицы.

На врача выездной бригады станции (отделения) скорой медицинской помощи, перешедшего на должность главного врача станции скорой медицинской помощи, его заместителя, заведующего отделением, подстанцией скорой медицинской помощи, фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи распространяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 3 таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 4 таблицы.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется Управлением здравоохранения г. Таганрога

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при

замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы, проработанных в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) повышающий коэффициент устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

6.6. Сумма повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы, определенная пунктом 6.4 настоящего раздела, и за выслугу лет не может превышать размер сводного коэффициента:

6.6.1. Для среднего медицинского персонала дома (отделения) сестринского ухода – 0,4.

6.6.2. Для заведующих отделением (участком), врачей, среднего медицинского персонала территориальных терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинетов врачей общей практики (семейных врачей); пунктов (отделений) медицинской помощи на дому – 0,6.

6.6.3. Для старших врачей; врачей, среднего и младшего медицинского персонала выездных бригад – 0,8.

6.6.4. Для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения – 0,3.

6.7. Для отдельных работников, участвующих в реализации целевых городских программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

6.8. Средства на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда молодым специалистам – медицинским работникам выпускникам учреждений высшего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях здравоохранения до 1 года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 руб. В системе обязательного медицинского страхования указанная доплата производится в пределах средств, заработанных на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда медицинских работников, работающих в системе обязательного медицинского страхования, к коллективному договору.

7.2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей:

7.2.1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар:

7.2.1.1. Больничные учреждения, центры, диспансеры, имеющие стационары (кроме учреждений, предусмотренных в пункте 7.2.2):

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

7.2.1.2. Родильные дома, перинатальные центры:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
II	251 и более
III	от 101 до 250
IV	до 100

7.2.2. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания:

Группа по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
I	301 и более
II	от 221 до 300
III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

7.2.3. При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

7.2.4. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие круглосуточный стационар, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, больницы скорой

медицинской помощи, относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с подпунктом 7.2.1.1.

7.2.5. Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным пунктом 7.2.2, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено подпунктами 7.2.1.1, 7.2.1.2, относятся по оплате труда руководителей к более высокому показателю с увеличением на одну группу.

7.2.6. При определении величины показателя «число врачебных должностей» учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей - руководителей структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

7.2.7. При определении величины показателя группы по оплате труда руководителя медицинского информационно-аналитического центра учитываются должности самого руководителя, его заместителей, врачей, средних медицинских работников, специалистов с высшим немедицинским образованием (программистов, инженеров, экономистов), в том числе руководителей структурных подразделений и служащих.

7.2.8. Амбулаторно-поликлинические учреждения, в составе которых созданы диагностические центры, относятся на одну группу выше, чем это предусмотрено показателями пункта 7.2.2.

7.2.9. Консультативно-диагностические центры города относятся ко второй группе по оплате труда руководителей.

7.3. Врачам-руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты руководителей муниципальных учреждений здравоохранения за работу по специальности определяется Управлением здравоохранения г. Таганрога, а заместителям руководителя устанавливается приказом по учреждению.

7.4. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждений здравоохранения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы первого квалификационного разряда профессий рабочих муниципальных учреждений):

профессор, доктор наук, «Народный врач» – 18,0;
доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» – 15,0;
лицо, не имеющее ученой степени – 9,0.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

7.5. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах нормы рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут вводиться «дежурства на дому». Дежурства за пределами нормы рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время – с учетом доплаты за работу в ночное время.

7.6. Работникам учреждений здравоохранения г. Таганрога, финансируемых из средств обязательного медицинского страхования (ОМС), оплата труда производится в пределах установленного норматива средств на оплату труда, сформированного для каждого учреждения с учетом объема муниципального заказа оказания медицинской помощи.

Порядок и условия оплаты труда определяются Положением об оплате труда медицинских работников, работающих в системе ОМС, которое разрабатывается Управлением здравоохранения г. Таганрога. На основании указанного Положения каждое учреждение самостоятельно разрабатывает аналогичное положение с учетом специфики деятельности, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного выборного органа и согласовывается с Управлением здравоохранения г. Таганрога. Положение является неотъемлемой частью локального нормативного акта учреждения.

7.7. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно (по согласованию с Управлением здравоохранения г. Таганрога) и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

7.8. Работникам подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, отделений, лабораторий, кабинетов зубопротезирования,

врачебной косметики, врачам, привлекаемым к проведению медицинских осмотров и освидетельствований, а также медицинским работникам, привлекаемым к обслуживанию спортивных соревнований и сборов, оплата труда производится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образовательных учреждений города Таганрога (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственных министерству общего и профессионального образования области, министерству здравоохранения области, министерству культуры области, министерству по физической культуре и спорту области, департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений области (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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.

1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и

служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

1.7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

1.8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 5 настоящего Положения.

1.11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

1.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 7 настоящего Положения.

1.13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.14. В соответствии со статьями 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений (кроме должностей в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела):

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4057

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№	Квалификационный	Наименование должности	Размер
---	------------------	------------------------	--------

п/п	уровень		должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	4465
2	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4690

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6708
2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7039
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7388
4	4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7756
		учитель	6963

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности медицинского персонала учреждений дополнительного образования детей конно-спортивной направленности третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Ветеринарный врач без категории	5160
2	2-й квалификационный уровень	Ветеринарный врач II категории	5414
3	3-й квалификационный уровень	Ветеринарный врач I категории	5683
4	4-й квалификационный уровень	Ветеринарный врач ведущий	5966

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	8592
		в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	8547
		в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	

2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу, и образовательного учреждения дополнительного образования детей; в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	9428 8980
---	------------------------------	---	--------------

* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - му квалификационному уровню.

2.1.6. Заведующим библиотеками размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

2.1.7. Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих и профессий рабочих, размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности:

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Кузнец ручной ковки; ремонтник плоскостных спортивных сооружений 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3529 3735

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й	Контролер технического состояния	

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы (рублей)
	квалификационный уровень	автомобилотранспортных средств; лаборант химического анализа; кузнец ручнойковки; ремонтровщик плоскостных спортивных сооружений 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	3965 4196
2	2-й квалификационный уровень	Тренер лошадей 6-го квалификационного разряда	4436

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	4057
2	2-й квалификационный уровень	Спортсмен	4253

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-массажист; тренер-администратор; тренер-механик; тренер-оператор видеозаписи	4465
2	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель по спорту; балетмейстер; хореограф	4690
3	3-й квалификационный уровень	Старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель по	4925

	уровень	спорту	
--	---------	--------	--

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2-я квалификационная группа	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	16704
2	3-я квалификационная группа	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	15186
3	4-я квалификационная группа	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	13805

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

2.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях города Таганрога, указанным в приложении № 2 настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

3.4.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

3.4.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.3. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении: руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15 – 20
2	За работу в специальных учебно-воспитательных	

	учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам; руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	30 15 – 20
3	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителям в общеобразовательных школах; педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15 20
4	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20
5	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: педагогическим работникам	20
6	За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах): руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей, педагогическим и другим работникам	20

3.4.4. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплат в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

В специальных образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности для учащихся с ограниченными

возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития, доплата за работу в особых условиях труда тренерам-преподавателям по спорту устанавливается с учетом учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

3.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов 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.

3.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	Учителя, преподаватели - за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	до 20 до 25
2	Учителя 1-4-х классов - за проверку тетрадей	15
3	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах	до 15
5	Педагогические работники - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами)	до 25
6.	Работники образовательных учреждений - за	

	<p>работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии; секретарь комиссии</p> <p>Работники образовательных учреждений – за работу: в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения</p>	<p>до 20 до 15</p> <p>10</p> <p>15</p>
7	Преподаватели - за заведование вечерним, заочным отделениями, отделением по специальности	до 25
8	Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
9	Педагогические работники - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
10	Педагогические работники - за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 30 до 50
11	Учителя, преподаватели - за заведование учебно-консультативными пунктами	15
12	Преподаватели - за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
13	Один из учителей начальной, общеобразовательной, музыкальной, художественной школ; школ искусств с числом учащихся до 50 человек - за руководство школой	50

14	Учителя, преподаватели и другие работники - за ведение делопроизводства	до 20
15	Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг - за ведение библиотечной работы; работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари – за работу: с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников с архивом учреждения	до 25 до 25 до 25
16	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
17	Работники, ответственные за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
18	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

3.5.3. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

3.5.4 Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 11-х (12 - х) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3.5.5. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном таблицей подпункта 3.5.2, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в учреждениях начального и среднего профессионального образования с наполняемостью 25 человек либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных

школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. В учреждениях начального и среднего профессионального образования доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

3.5.6. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности, производится в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах
1	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части (заведующий хозяйством) - за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет, автохозяйство, общежитие, пищеблок и другое)	до 15
2	Вспомогательный и обслуживающий персонал - за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны	до 30

3	<p>Спортсмены-инструкторы - за достижение высоких результатов на соревнованиях спортсменов различного уровня*:</p> <p>КМС – 1-3-е места в первенстве России (старшие юноши)</p> <p>МС, КМС - 2-3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры)</p> <p>МС, КМС – 4-е место в чемпионате России, 1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры)</p> <p>МС, КМС - 1-6-е места в первенстве Европы, мира</p> <p>МСМК, МС-1-3-е места в чемпионате России, 1-е место в Кубке России</p> <p>МСМК, МС - 1-6-е места в Кубке мира, 1-3-е места в Кубке Европы</p> <p>МСМК, МС - 4-6-е места в чемпионате мира, Европы</p> <p>ЗМС, МСМК - 1-6-е места в Олимпийских играх, 1-3-е места в чемпионате мира, Европы</p>	<p>до 5</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 30</p> <p>до 35</p> <p>до 40</p>
4	Тренеры-преподаватели - за передачу одаренных и высокорезультативных учащихся в училище олимпийского резерва	до 25 (до конца учебного года)

* КМС – кандидат в мастера спорта, МС – мастер спорта, МСМК – мастер спорта международного класса, ЗМС – заслуженный мастер спорта.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) работника по основной работе.

3.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, и ставкам заработной платы для:

общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) – 20 процентов;

дошкольных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, - 5 процентов.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, указанным

приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента 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 (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 1 таблицы подпункта 4.4.1 и пунктом 4.12 настоящего раздела, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за высокие результаты работы:

№ п/п	Тип учреждения	Категория работников	Размер коэффициента
1	Лицеи, гимназии, колледжи (структурные подразделения)	Руководители учреждений (структурных подразделений), заместители руководителей из числа педагогических работников, педагогические работники	0,15
2	Образовательные учреждения дополнительного образования	Тренеры-преподаватели по спорту, инструкторы-методисты (за наличие статуса специализации, установленного по решению	0,15

	спортивной направленности, училище олимпийского резерва	учредителя и по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области)	
--	---	--	--

4.4.2. Доплата за работу в учреждениях, прошедших аттестацию и аккредитованных на первую, вторую и высшую категории:

№ п/п	Тип учреждения	Категория работников	Размер коэффициента
1	Дошкольные образовательные учреждения	Работникам: на первую категорию на вторую категорию	0,25 0,15 - 0,20
2	Учреждения дополнительного образования	Педагогическим работникам: на высшую категорию на первую категорию	0,20 0,15

4.4.3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;

надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.6.1. Работникам при наличии:

второй квалификационной категории – 0,07;

первой квалификационной категории – 0,15;

высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.6.2. Работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности по должностям, предусмотренным подпунктом 2.2.4 настоящего Положения, имеющим высшее профессиональное образование, – 0,15.

4.7. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных

профессиональных конкурсах;

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств бюджета.

4.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 4.7 настоящего раздела) устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.9. В образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности и в училище олимпийского резерва при расчете заработной платы тренеров – преподавателей по спорту расчет в процентах за одного занимающегося производится от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и образование.

4.10. Надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Надбавка руководителям, специалистам, рабочим и тренерам – преподавателям по спорту за участие в подготовке (не менее 3 лет) спортсмена, вошедшего в сборную России или занявшего 1 – 6 - места на соревнованиях (процент от должностного оклада (ставки заработной платы) за одного занимающегося)	
			постоянный состав	переменный состав
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин				
1.1	Олимпийские игры	1 – 6 - е	10	5
1.2	Чемпионат Европы, мира	1 – 3 - е	10	5
1.3	Чемпионат Европы, мира	4 – 6 - е	10	5
1.4	Кубок мира	1 – 6 - е	10	5
1.5	Кубок Европы, чемпионат России	1 – 3 – е	10	5
1.6	Кубок России	1 - е	10	5

1.7	Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира	участие	5	3
1.8	Чемпионат России	4 - е	5	3
1.9	Первенство России (юниоры)	1 - е	5	3
1.10	Первенство Европы, мира	1 – 6 - е	5	3
1.11	Первенство России (юниоры)	2 – 3 - е	5	3
1.12	Первенство России (старшие юноши)	1 – 3 - е	3	1
2. В командных игровых видах спорта				
2.1	Олимпийские игры	1 – 6 - е	10	5
2.2	Чемпионат Европы, мира	1 – 3 - е	10	5
2.3.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной сборной		10	5
	молодежной сборной		5	3
	юношеской сборной		3	1

К категории специалистов и рабочих, которым устанавливается надбавка за качество выполняемых работ, относятся: инструкторы-методисты, инструкторы – методисты по видам спорта, механики по техническим видам спорта, тренеры лошадей.

Под высококачественным учебно-тренировочным процессом понимается подготовка спортсменов, показавших высокие спортивные результаты на соревнованиях, указанные в таблице настоящего пункта.

Надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается по наивысшему критерию и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований: руководителям – по решению министерства по физической культуре и спорту области, специалистам – на основании приказа руководителя образовательного учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

Если в период действия установленных надбавок руководителям и специалистам спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавок соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока их действия.

Если по истечении срока действия установленных надбавок спортсмен не показал указанного в таблице результата, выплата надбавки не

производится.

В случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера надбавки применяется уровень соревнований (вторая графа выше указанной таблицы).

В пунктах 1.1 – 1.8 таблицы учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на чемпионатах России – основного состава сборных команд республик, краев, областей и автономных образований; в пунктах 1.9 – 1.12 таблицы учитываются спортсмены молодежного, юниорского и старшего юношеского возрастов.

Надбавки руководителям и специалистам за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса назначаются только по олимпийским видам спорта с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию и образование.

4.11. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 - го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4 - му и 5 - му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

4.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего стажа работы в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,30 .

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва – с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа,

подтверждающего стажа работы.

4.13. Средства стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.14. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

4.15. Бюджетные и автономные учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размере, установленного пунктом 8 приложения № 5 к настоящему постановлению, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условие	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	За 1 группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях		

	дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
7	Наличие групп продленного дня		до 20
8	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10

		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
9	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
10	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
11	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного		до 15

	центра, столовой		
15	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
16	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	до 30 до 15
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
18	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
19	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
21	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов,	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		
22	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Управлением образования г. Таганрога в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Группа по оплате труда заведующего спортивным сооружением (при наличии на балансе или на праве оперативного управления образовательного учреждения дополнительного образования спортивной направленности) определяется в соответствии с типовыми штатными расписаниями учреждений, согласованными Управлением образования г. Таганрога, для училища олимпийского резерва – согласно порядку определения (оценки) объемных показателей для отнесения физкультурно-спортивных сооружений к группам по оплате труда руководителей в соответствии с приложением 15 к приказу Государственного комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму от 30.11.1995 № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений».

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 5.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается Управлением образования г. Таганрога.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям начального и среднего профессионального образования – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

по дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу на 1 января года, предшествующего планируемому;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям дополнительного образования спортивной

направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю.

5.7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.9. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

5.10. Управление образования г. Таганрога:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

5.11. Установлены следующие группы учреждений по оплате труда руководителей (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов
-------	----------------------	---

		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные лица и гимназии	Свыше 400	До 400	До 300	–
2	Образовательные учреждения дополнительного образования спортивной направленности	Свыше 350	До 350	До 250	–
3	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Устанавливается следующий порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности):

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное

количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда

педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.2. Для педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва устанавливаются:

6.2.1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку высококвалифицированного учащегося–спортсмена в следующих размерах:

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию при наличии квалификационной категории и образования)
1. Личные и командные виды спортивных дисциплин			
1.1	Олимпийские игры	1 – 6 - е	до 150
1.2	Чемпионат Европы, мира	1 – 3 - е	до 150
1.3	Чемпионат Европы, мира	4 – 6 - е	до 100
1.4	Кубок мира	1 – 6 - е	до 100
1.5	Кубок Европы, чемпионат России	1 – 3 - е	до 100
1.6	Кубок России	1- е	до 100
1.7	Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75
1.8	Чемпионат России	4 - е	до 75
1.9	Первенство России (юниоры)	1 - е	до 75
1.10	Первенство Европы, мира	1 – 6 - е	до 75
1.11	Первенство России (юниоры)	2 – 3 - е	до 75
1.12	Первенство России (старшие юноши)	1 – 3 - е	до 50
2. Командные игровые виды спорта			

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию при наличии квалификационной категории и образования)
2.1	Олимпийские игры	1 – 6 - е	до 150
2.2	Чемпионат Европы, мира	1 – 3 - е	до 150
2.3	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной сборной		до 100
	молодежной сборной		до 75
	юношеской сборной		до 50

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту устанавливается по наивысшему критерию и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту спортсмен улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера норматива оплаты труда применяется уровень соревнований (вторая графа таблицы настоящего пункта).

В пунктах 1.1 – 1.8 выше указанной таблицы учитываются спортсмены основного состава сборных команд России, а на чемпионатах России – основного состава сборных команд республик, краев, областей и автономных образований; в пунктах 1.9 – 1.12 таблицы учитываются спортсмены молодежного, юниорского, старшего юношеского возрастов.

6.2.2. Норматив оплаты труда тренера – преподавателя по спорту за подготовку высококвалифицированных учащихся – спортсменов в

спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки в следующих размерах:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории и образования)
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	6	2,2
2	Начальный	До года	15	6	2,2
		свыше года	14	9	3,6

Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяются образовательным учреждением дополнительного образования спортивной направленности по согласованию с министерством по физической культуре и спорту Ростовской области.

Должностной оклад тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту (шестая графа таблицы настоящего подпункта) в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процента за каждые два года обучения под руководством одного тренера.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6 – 17 лет. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста

принимает учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

6.2.3. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки в следующих:

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Размер норматива (в процентах от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификацию при наличии квалификационной категории и образования)		
				группа видов спорта		
				I	II	III
1	Учебно-тренировочный	До 2 лет	12	6	4	5
		свыше 2 лет	18	14	6	10
2	Спортивного совершенствования	До 1 года	24	20	17	17
		свыше 1 года	28	30	20	23
3	Высшего спортивного мастерства	Весь период	32	40	25	35

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2 разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства – 8 человек, спортивного совершенствования – 12 человек, учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2 лет) и 20 человек (для занимающихся до 2 лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя по спорту могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины размера норматива оплаты труда,

предусмотренного для основного тренера-преподавателя по спорту.

Группы видов спорта с учетом минимального возраста зачисления детей в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности по этим видам спорта определяются по следующим показателям:

Возраст (лет)	I группа	II группа	III группа
Олимпийские виды спорта			
6	Гимнастика, гимнастика художественная, фигурное катание, прыжки на батуте		
7	Воднолыжный, гимнастика (мальчики), прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл		Настольный теннис, плавание, теннис
8	Горнолыжный	Баскетбол, футбол	Бадминтон
9	Биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки на лыжах, парусный спорт, лыжное двоеборье	Бейсбол, водное поло, волейбол, гандбол, хоккей на траве	Конькобежный спорт, легкая атлетика, лыжные гонки, шорт-трек
10	Велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба пулевая, триатлон, фехтование, гребной слалом		Бокс, борьба вольная, борьба греко-римская, гребля академическая, гребля на байдарках и каноэ, дзюдо, тяжелая атлетика (юноши), тхэквондо (Всемирная федерация тхэквондо)
11	Стрельба из лука, стендовая стрельба		
12	Бобслей		Тяжелая атлетика (девушки)
Не олимпийские виды спорта			

7	Спортивные танцы, рок-н-рол		Акробатика, дартс, шейпинг, шахматы, шашки, ушу, рензю
8			Спортивное ориентирование, спорттуризм, гольф
9		Рингбол, регби, софтбол, хоккей с мячом, фролбол	
10	Альпинизм, буерный спорт, натурбан, полиатлон, скалолазание, стрельба из арбалета		Армреслинг, атлетизм, самбо, бильярд, гиревой, карате-до, айкидо, кекусенкай, кикбоксинг, контактное карате, паурлифтинг, тхэквондо (Интернациональная федерация тхэквондо)

В спортивных школах могут культивироваться только виды спорта, которые введены в государственные программы физического воспитания населения.

6.3. Устанавливается следующий порядок и условия применения почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшей не свыше двух месяцев;

педагогической работы с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, выполненной учителями сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для такой работы;

преподавательской работы в объеме до 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 6.1.1 настоящего Положения;

работы преподавателей учреждений начального и среднего

профессионального образования, выполненной сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

6.3.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес- сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лицо, не имеющее ученой степени
1	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,06	0,05	0,03
2	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,09	0,08	0,05

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

для профессоров, докторов наук – 0,08;

для доцентов, кандидатов наук – 0,07;

для лиц, не имеющих ученой степени, – 0,04.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата отпуска.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:
профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

7.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

7.4. В тех случаях, когда переработка воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится

как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

7.6. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Управлением образования г. Таганрога, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования г. Таганрога.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на один должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и

совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования детей.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда молодым специалистам – педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 2000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется без учета фактически отработанного рабочего времени. Начисление ежемесячной доплаты молодым специалистам осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда.

Порядок назначения и выплаты ежемесячной доплаты молодым специалистам определяется в соответствии с положением о молодых специалистах, утвержденным приказом Управления образования г. Таганрога.

8.2. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
50,0 и менее	До 3,0
50,0 - 100,0	До 4,0
100,0 - 150,0	До 5,0
Свыше 150,0	До 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Управлением образования г. Таганрога. Размер установленной предельной кратности 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 предельной кратности дохода руководителя к

величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются 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.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению Управления образования г. Таганрога руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность города Таганрога, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
социального обслуживания населения города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания населения города Таганрога (далее – учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда

работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждения

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Социальный работник	5805

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	6708

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
5-й квалификационный уровень	Заведующий отделением (социальной службой) *	8547

* Для должностей, по которым в соответствии с требованиями к квалификации необходимо наличие медицинского образования, размер должностного оклада устанавливается в соответствии с условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения.

2.1.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей

структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию в следующем порядке:

2.2.1. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции

2.2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается:

медицинским работникам, работающим в учреждениях социального обслуживания населения, в соответствии с разделом 2 приложения № 6 к настоящему постановлению;

педагогическим работникам, работающим в учреждениях социального обслуживания населения, – в соответствии с разделом 4 приложения № 7 к настоящему постановлению;

социальным работникам, имеющим высшее профессиональное образование, – 0,15;

специалистам по социальной работе, имеющим высшее профессиональное образование (социальное, медицинское, педагогическое, юридическое), – 0,2.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.2.3. Средства на выплату повышающего коэффициента за квалификацию предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год и учитывается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.3. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.4. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по рабочим (далее - рабочие) устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в следующем порядке:

3.1.1. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.1.3. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.1.4. Средства на выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.3. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-я квалификацион	Учреждение социального обслуживания населения (без стационара) I группы по	18376

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
	ная группа	оплате труда руководителей.	

4.2. Объемные показатели по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 7 настоящего положения.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

4.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4.6. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере от 4,0 до 6,0. Размеры предельной кратности руководителя учреждения определяются в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность, (человек)	Предельная кратность
50 и менее	До 4,0
51 - 100	До 4,5
101 - 200	До 5,0
201 - 350	До 5,5
351 - 500	До 6,0

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 уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления, указанным в приложении № 2 настоящему постановлению, работникам муниципального учреждения социального обслуживания устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

5.5.1. Доплата за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 15 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам, занимающим должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания населения.

5.5.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается

безопасным, то указанная выплата не производится.

5.5.3. В учреждении на основании Перечня подразделений, должностей, профессий и видов работ, дающих право на установление доплаты работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и особыми условиями труда, по согласованию с представительным органом работников утверждается список работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливается доплата к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.6. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

5.6.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда

5.6.2. Расчет часовой ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Для руководителей и специалистов компенсационные выплаты рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих — исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.8. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктами 5.5 и 5.6, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению за специфику его работы;

за выслугу лет.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем

умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

6.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, проработанных в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

6.6. Средства на выплаты стимулирующего характера за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда молодым специалистам – выпускникам учреждений высшего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях здравоохранения до 1 года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 руб.

7.2. Установлены следующие объемные показатели и порядок отнесения учреждений социального обслуживания населения (без стационара) к группам по оплате труда руководителей:

7.2.1. Центры социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов относятся к группам по оплате труда руководителей в

зависимости от планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях:

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемых граждан
I	свыше 2000
II	1001-2000
III	501-1000
IV	по 500

7.2.2. В случае создания нового учреждения социального обслуживания населения, имеющего индивидуальный профиль деятельности, группа по оплате труда руководителей устанавливается Управлением социальной защиты населения г. Таганрога.

7.3. Врачам-руководителям учреждения и их заместителям-врачам разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом доплаты за работу во вредных, тяжелых, опасных для здоровья и особых условий труда, за наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Определение размеров заработной платы врачей-руководителей и их заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты врачам-руководителям учреждения за работу по специальности определяется Управлением социальной защиты населения г. Таганрога, а их заместителям - врачам устанавливается приказом руководителя учреждения.

7.4. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты (в процентах к минимальной ставке заработной платы)
1	Профессор, доктор наук, врач, имеющие почетное звание «народный»	0,30
2	Доцент, кандидат наук, врач, имеющие почетное звание «заслуженный»	0,25
3	Лиц, не имеющих ученой степени	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в

настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения социального обслуживания населения в объеме не более 12 часов не считается совместительством.

7.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на оплату труда в соответствии с разделами 2 - 6 настоящего положения и на выплату материальной помощи работникам.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
учреждений культуры и искусства города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства города Таганрога (далее - учреждения) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

1.6. Для отдельных работников из числа художественного и артистического персонала могут устанавливаться индивидуальные условия

оплаты труда согласно разделу 7 настоящего положения.

1.7. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета муниципального образования «Город Таганрог» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессионально-квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Квалификационный уровень	Наименование	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; кассир билетный, контролер билетов	5275

2.1.2. Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Сотрудник службы безопасности	5805
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий билетными кассами	6097
3	3-й квалификационный уровень	Аккомпаниатор; инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; культорганизатор; организатор экскурсий; репетитор по технике речи (2 - я категория);	6403

		суфлер	
4	4-й квалификационный уровень	Заведующий костюмерной; репетитор по технике речи (1-я категория); руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	6708
5	5-й квалификационный уровень	Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	7039

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Звукооператор; монтажер; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; менеджер по культурно-массовому досугу без категории II категории I категории ведущий	6708 7039 7388 7756
2	2-й квалификационный уровень	Библиотекарь; библиограф; лектор (экскурсовод); библиотекарь-каталогизатор; методист по научно-просветительской деятельности музея; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения и других аналогичных организаций; редактор; специалист по учету музейных предметов; редактор электронных баз данных музея; специалист по организации безопасности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению	

		сохранности объектов культурного наследия; специалист по учетно-хранительской документации; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; хранитель музейных предметов; художники всех специальностей: без категории II категории I категории ведущие	7039 7388 7756 8144
3	3-й квалификационный уровень	Аккомпаниатор-концертмейстер; артист - вокалист (оперный и камерный), артист хора, танцевальных и хоровых коллективов; артист хора драматического театра; артист оркестра театров: драматического, молодежного; артист - вокалист (солист); артист драмы; артист – концертный исполнитель (всех жанров), заведующий труппой; концертмейстер по классу вокала; лектор-искусствовед (музыковед); репетитор по вокалу; репетитор по балету, художник-постановщик; чтец - мастер художественного слова, специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по фольклору: II категории I категории высшей категории художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (III категория); младший научный сотрудник	7388 7756 8144 7388
4	4-й квалификационный уровень	Артист оркестра, ансамбля: симфонического, камерного, эстрадно-симфонического,	

		духовых, народных инструментов: II категория I категория высшая научный сотрудник; художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (II категория); художник-фотограф	7756 8144 8547 7756
5	5-й квалификационный уровень	Старший научный сотрудник; художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (I категория) главный: библиотекарь, библиограф; помощник художественного руководителя, главного режиссера; художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (высшая категория)	8144

6	6-й квалификационный уровень	Художник-постановщик (высшая категория); ведущий мастер сцены: артист – вокалист (солист); артист драмы; артист оркестра, театров: драматического, молодежного; артист – вокалист (оперный и камерный); артист – солист - инструменталист; аккомпаниатор – концертмейстер; артист оркестра: камерного, духового, народных инструментов; лектор – искусствовед (музыковед); чтец - мастер художественного слова; главный: библиотекарь, библиограф; художник-реставратор, занятый реставрацией памятников культурного и исторического наследия, произведений искусства (высшая категория)	8592
---	------------------------------	--	------

Размеры должностных окладов артистов оркестров и ансамблей культурно - досуговых учреждений, имеющих соответствующую квалификационную категорию, устанавливаются в размерах, предусмотренных для артистов эстрадных оркестров (ансамблей).

В штаты культурно - досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий: библиотекой, службой, цехом (театра, концертной организации), сектором библиотеки, зоопарка; балетмейстер, дирижер, звукорежиссер, режиссер, хормейстер (культурно - досугового учреждения, театра, музыкального и танцевального коллектива, концертной организации)	8547

2	2-й квалификационный уровень	Заведующий музыкальной частью; руководитель литературно-драматической части; художественный руководитель учреждения клубного типа, культурно - досугового учреждения, муниципального коллектива; руководитель ветеринарной лаборатории в зоопарке; ученый секретарь; управляющий творческим коллективом; руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам); руководитель кружка	8980
3	3-й квалификационный уровень	Заведующий: основным отделом (филиалом) библиотеки, реставрационными мастерскими, производственными мастерскими; заведующий художественно-постановочной частью театра, концертного зала, художественного коллектива; главный хранитель фондов; главный механик театра; главный: инженер, энергетик, сотрудник службы безопасности библиотек; балетмейстер-постановщик, режиссер-постановщик	9428
4	4-й квалификационный уровень	Главный: архитектор, администратор, инженер, сотрудник службы безопасности, энергетик, экономист театра	9899
5	5-й квалификационный уровень	Главный: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер	10369
6	6-й квалификационный уровень	Художественный руководитель театра	10884

2.1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.2. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения их профессий к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование	Ставка заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бутафор; гример-пастижер; машинист сцены; пастижер; реквизитор	4856

3.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование	Ставка заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бутафор; гример - пастижер; красильщик в пастижерском производстве; механик по обслуживанию звуковой техники; настройщик пианино и роялей;	5155 5455
2	2-й квалификационный	красильщик в пастижерском производстве; механик по	

	уровень	обслуживанию звуковой техники; настройщик духовых инструментов; 6 - й квалификационный разряд	5767
3	4-й квалификационный уровень	бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок; гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов; закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок; машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью менее 10 человек; осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях; настройщик пианино и роялей; переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор - ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино и роялей; реставратор - ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов; таксидермист; фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами	Ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6 - го квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

3.2. Рабочим устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ в следующем порядке:

3.2.1. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент.

3.2.2. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Средства выплат повышающие коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.5. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
I	Учреждения культуры и искусства (театры) I групп по оплате труда руководителей	18376
II	Учреждения культуры и искусства (театры) II групп по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (библиотеки) I и II групп по оплате труда руководителей	16704
III	Учреждения культуры и искусства (театры) III групп по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (центральная библиотечная сеть (ЦБС) III	15187

	группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (библиотеки, учреждения клубного типа, культурно - досуговые учреждения, муниципальные коллективы) I и II групп по оплате труда руководителей; музеи и другие учреждения музейного типа III группы по оплате труда руководителей	
IV	Учреждения культуры и искусства (библиотеки, учреждения клубного типа, культурно - досуговые учреждения, муниципальные коллективы) III и IV групп по оплате труда руководителей	13805

4.2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя IV квалификационной группы.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов.

4.4. Размер должностного оклада руководителя филиала (заведующего, директора, начальника) учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала, или по должностным окладам заместителей руководителя соответствующего учреждения.

4.5. Объемные показатели по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 7 настоящего положения.

4.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

4.7. Руководителям учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4.8. Кратность ежемесячного дохода руководителя по основной работе (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должна превышать предельных размеров в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
До 100	4,0

От 101 до 500	5,0
От 501 до 1000	6,0

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 уменьшаются на размер превышения.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 2 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения по результатам аттестации рабочих мест.

Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за

каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.6. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.8. Средства на осуществление выплаты компенсационного характера, установленной пунктом 5.3 настоящего раздела, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за выслугу лет.

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

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

6.4. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным работникам из числа персонала библиотек

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 процентов должностного оклада.

6.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается (руководителям, работникам специалистам и рабочим, и служащим) учреждений в зависимости от общего стажа работы, в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет — 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет — 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет — 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет — 0,30.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

6.8. Средства на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда молодым специалистам – выпускникам учреждений высшего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях культуры до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 руб.

7.2. Установлены следующие объемные показатели и порядок отнесения театров, музыкальных и танцевальных коллективов, концертных организаций к группам по оплате труда руководителей:

7.2.1. Театры:

I группа – театры, которым присвоено почетное звание «академический», «мемориальный»;

II группа – драматические театры.

7.2.2. Муниципальные коллективы:

I группа – концертные организации, имеющие в своем составе филармонические коллективы (симфонические оркестры, камерные оркестры, ансамбли песни и танца, танцевальные и хоровые коллективы, оркестры народных инструментов, духовые оркестры), концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью более 2500 мест, музыкальные и танцевальные коллективы,

получившие общегосударственное (всероссийское) признание;

II группа – концертно-эстрадные бюро, не имеющие в своем составе филармонических коллективов, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 1000 до 2500 мест;

III группа – музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 200 до 1000 мест;

IV группа – музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью до 200 мест.

7.2.3. Библиотеки:

Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей		
	I	II	III
Среднегодовое количество пользователей (тыс. чел.)	свыше 50,0	от 25,0 до 50,0	от 5,0 до 25,0
Среднегодовое количество выданных документов (тыс. экз.)	свыше 1000,0	от 700,0 до 1000,0	от 200,0 до 700,0

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управлением культуры г. Таганрога на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотек.

Для вновь открываемых библиотек группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из проектных показателей, но не более чем на 3 года.

В библиотеках, проводящих капитальный ремонт и устранение последствий аварий, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная на этот момент, на срок прохождения ремонтных работ.

В библиотеках, имеющих особо ценное значение как мемориальные, историко-культурные памятники, группа по оплате труда руководителей устанавливается независимо от количественных показателей. Перечень библиотек определяется Управлением культуры г. Таганрога.

7.2.4. Учреждения клубного типа и культурно - досуговых учреждения:

Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований				

городов с населением менее 1 млн человек	свыше 50	26-50	15-25	до 15
Количество досуговых объектов в клубных учреждениях				
городов с населением менее 1 млн человек	свыше 15	10-15	5-9	до 4

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Управлением культуры г. Таганрога.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

В случае, когда один из данный показатель не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года (форма 7-НК);

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

В культурно - досуговых учреждениях показатели деятельности которых превышают в два и более раза показатели, установленные для I

группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада.

7.2.5. Музеи, выставки и другие учреждения музейного типа:

Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей		
	I	II	III
Количество посетителей в год (тыс. человек)	свыше 150,0	от 50,0 до 150,0	от 25,0 до 50,0
Количество экспонатов основного фонда (тыс. единиц)	свыше 100,0	от 50,0 до 100,0	от 12,0 до 50,0
Описание предметов в электронном каталоге (в том числе их изображений) (единиц)	свыше 10000	от 5000 до 10000	от 2000 до 5000

При отнесении музеев, имеющих филиалы, к группам по оплате труда руководителей учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

7.3. 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.

7.4. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до одного года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А. Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» (далее учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета и иных

источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов первого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	Хранитель фондов	4301

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Архивист, археограф, палеограф	4733
2-й квалификационный уровень	Хранитель фондов	4972

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Старший хранитель фондов; методист; архивист, археограф, палеограф II категории	5470
2	2-й квалификационный уровень	Художник-реставратор III категории; методист II категории	5739
3	3-й квалификационный уровень	Художник-реставратор II категории; архивист, археограф, палеограф методист I категории	6024

4	4-й квалификационный уровень	Ведущие: архивист, археограф, палеограф	6324
5	5-й квалификационный уровень	Художник-реставратор I категории; ведущий методист	6640
6	6-й квалификационный уровень	Ведущий художник-реставратор	6969

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий архивохранилищем II группы II и III группы по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) сектором по основной деятельности IV и III группы по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения IV группы по оплате труда руководителей	6969
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий архивохранилищем II группы I группы по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) сектором по основной деятельности II группы по оплате труда руководителей; заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, лабораторией в составе архивного учреждения III группы по оплате труда руководителей; главный хранитель фондов IV- V группы по оплате труда руководителей;	7322

		главные: архивист, палеограф, археограф III группы по оплате труда руководителей	
--	--	--	--

2.2. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в следующем порядке:

3.1.1. Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.1.2. В порядке исключения рабочим, тарифицированным по 4 - му и 5 - му квалификационным разрядам, может быть установлен повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.2. Средства на выплаты повышающему коэффициенту к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.4. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на

основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
I	Архивные учреждения (архивы) I и II групп по оплате труда руководителей	13620
II	Архивные учреждения (архивы) III и IV групп по оплате труда руководителей; архивные учреждения (архивохранилища) I и II групп по оплате труда руководителей	12383

4.2. Объемные показатели по отнесению учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 7 настоящего положения.

4.3. Размер должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

4.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4.6. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность его дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения. Размеры предельной кратности дохода руководителя учреждения определяются в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
До 100	до 3,5
От 101 до 150	до 4,0

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 уменьшаются 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 2 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в виде доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

5.3. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном областными нормативным правовым актом.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.7. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.8. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные настоящим разделом, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, указанным приложением № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за выслугу лет.

6.2. 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 (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

руководителям и специалистам — в размере от 80 до 160 процентов должностного оклада.

рабочим — в размере от 30 до 60 процентов ставки заработной платы.

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается (руководителям, работникам специалистам и служащим, рабочим) учреждения в зависимости от общего стажа работы, проработанных в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стаже работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

6.6. Для рабочих стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.7. Выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Другие вопросы оплаты труда

Объемные показатели и порядок отнесения архивных учреждений к группам по оплате труда руководителей государственных архивов управленческой документации:

Группа по оплате труда руководителей	Объем хранения документов (тыс. единиц хранения)
IV	До 500

Объем хранения документов устанавливается исходя из общего количества единиц хранения по статистической отчетности учреждения.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Управление защиты от чрезвычайных ситуаций
населения и территории города Таганрога»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога» (далее - учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему

постановлению.

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

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Оперативный дежурный	5470
2	2-й квалификационный уровень	Старший оперативный дежурный специалист гражданской обороны без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию ведущий	5739 6024 6324 6640
3	3-й квалификационный уровень	Спасатель без классности 3 - го класса 2 - го класса 1-го класса международного класса	6024 6324 6640 6969 7322

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должностей служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
-------	--------------------------	------------------------	----------------------------

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела (специализированный в прочих отраслях); начальник единой дежурно-диспетчерской службы	7322
2	2-й квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательного подразделения	7688

2.2. Должностные оклады заместителей начальников отделов и структурных подразделений устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада начальника соответствующего отдела или структурного подразделения.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за участие в поисково-спасательных работах;

повышающий коэффициент за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения;

повышающий коэффициент за организацию специальной подготовки специалистов.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу носит стимулирующий характер.

2.4. Начальнику поисково-спасательного подразделения, его заместителю и спасателям поисково-спасательного подразделения, принимающим участие в поисково-спасательных работах, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 0,5.

2.5. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 0,4 за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения к выполнению возложенных на него задач. Список работников конкретизируется локальным актом учреждения.

2.6. Руководителю и специалистам отдела подготовки населения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 0,3 за организацию специальной подготовки специалистов в области гражданской обороны и защиты населения.

2.7. Средства на выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу за участие в поисково-спасательных работах, за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения, за организацию специальной подготовки специалистов предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.8. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением №5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.9. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением №5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,5 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 - го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.2. Средства на выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

3.4. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего приложения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя (директора) учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
2-я квалификационная группа	Учреждения по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях	13620

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 0,4 за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения к выполнению возложенных на него задач.

4.4. Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

4.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

4.6. Средства на выплаты по повышающему коэффициенту за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения к выполнению возложенных на него задач предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.7. С учетом условий труда, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

4.8. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего приложения.

4.9. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) по основной должности к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения до 3,0.

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

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

В случае превышения кратности совокупного дохода руководителя к

величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются 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 совокупного дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 2 настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты работникам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнями работ с тяжелыми (с особо тяжелыми) и вредными (особо вредными) условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

5.2.1. На работах с тяжелыми и вредными условиями труда – в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы):

ремонт средств химической защиты, испытания по масляному туману на сопротивление дыханию;

правка вручную кузовов автомобилей, вагонов и других изделий с применением абразивных кругов и газосварочных аппаратов;

дегазация зараженных объектов, оборудования, инвентаря и помещений;

погрузка и разгрузка ядохимикатов;

ведение аварийно-восстановительных работ: на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м; канализационных сооружениях; хлораторных и озонаторных установках;

аварийно-восстановительные работы на подземных газопроводах и газовом оборудовании;

погрузка (разгрузка) вредных для здоровья грузов в закрытых помещениях и пылящих грузов;

работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующего

излучения;

тушение пожаров в изолирующих аппаратах или изолирующих средствах индивидуальной защиты;

5.2.2. На работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – в размере до 24 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), как – то:

внутренняя очистка резервуаров и цистерн из-под химических веществ 1–4-го классов опасности и нефтепродуктов;

выполнение работ в закрытых сосудах (электросварка на автоматических и полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка, газорезка);

работы, выполняемые с ртутью (извлечение ртути из приборов, работы с применением открытой ртути и ее соединений).

5.2.3. Доплата за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.2.4. Доплата работникам, занятым на работах в фортификационном сооружении 2-го класса защиты от средств поражения, производится в размере 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), на выплату которой предусматриваются средства из расчета 1,44 должностного оклада или ставки заработной платы по соответствующим должностям (профессиям) в год.

5.2. Спасателям за время тренировок в изолирующих средствах – из расчета двойной ставки заработной платы (должностного оклада) за каждый час работы.

5.3. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в виде доплаты за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) работника за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

5.4. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном областными нормативными правовыми актом.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным

уровням профессиональной квалификационной группы.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для:

руководителей, специалистов и служащих исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу за участие в поисково-спасательных работах, за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения, за организацию специальной подготовки специалистов;

рабочих исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

5.9. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленных настоящим разделом предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы – в размере от 90 до 200 процентов установленного должностного оклада (ставки заработной платы), на выплату которого предусматриваются средства из расчета на 1 месяц не более 105 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы, проработанных в учреждениях бюджетной сферы, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет — 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет — 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет — 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет — 0,30.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для:

руководителей, специалистов и служащих исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу за участие в поисково-спасательных работах, поддержание постоянной готовности поисково-спасательного подразделения, организацию специальной подготовки специалистов;

рабочих исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

6.8. Средства на выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забейайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Альтернатива»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Альтернатива» (далее – учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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.

1.4. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

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

1.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской

Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

3.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
2-я квалификационная группа	Муниципальное бюджетное учреждение «Альтернатива»	13620

4.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к

настоящему постановлению.

4.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере до 3. Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителю 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 уменьшаются 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за выслугу лет.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 150 процентов должностного оклада.

5.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям и специалистам учреждения в зависимости от общего стажа работы, проработанных в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

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

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений
жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога включает в себя:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда

работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; техник; регистратор	4733
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом	4972
3	4-й квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик; ведущий инспектор по кадрам	5470
4	5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник участка; смотритель кладбища	6969

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер;	5470

		специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	
2	3-й квалификационный уровень	Бухгалтер 1-й категории	6024
3	4-й квалификационный уровень	Ведущий: бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; инженер-технолог (технолог)	6324
4	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	6640

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1-й квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела закупок; начальник общего отдела; начальник дорожного отдела	7322

2.2. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением №5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.2. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

Квалификационный уровень	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
2-я квалификационная группа	Муниципальное учреждение сферы жилищно-коммунального хозяйства	13620

4.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливается на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. С учетом условий труда руководитель учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

4.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
До 50	3,0
Свыше 50	4,0

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников 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 уменьшаются 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 заместителей руководителя и главного

бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 2 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.4. Установлены следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.4.1. Доплата за работу в ночное время - производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

5.4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление доплат производится за:

совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

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. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

Настоящий пункт не распространяется на руководителя учреждения и его заместителей.

Средства на компенсационные выплаты установленные пунктом 5.4.1, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты осуществляются в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	Руководитель учреждения	до 100
2	Заместитель руководителя учреждения,	до 95

	главный бухгалтер, начальник отдела, заместитель начальника отдела, специалисты и служащие	
3	Рабочие, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	до 90
4	Рабочие 5-6 - го квалификационных разрядов	до 75
5	Рабочие 3-4 - го квалификационных разрядов	до 45
6	Рабочие 1-2 - го квалификационных разрядов	до 40

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	Руководитель учреждения	до 95
2	Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, специалисты и служащие	до 80
3	Рабочие	до 80

6.4. Надбавка водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс квалификации, производится в размере 25 процентов, 2-й класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается (руководителям, работникам, специалистам и служащим, рабочим) учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

6.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Средства на выплаты 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.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге» (далее - учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. Размеры должностных окладов общепромышленных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общепромышленных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему

постановлению.

1.6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета города и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего приложения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

3.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
I	Муниципальное автономное учреждение «Многофункциональный центр предоставления	14984

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
	государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге»	

4.2. Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается ниже размера должностного оклада руководителя учреждения на 10 и 20 процентов соответственно.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 5 настоящего положения.

4.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 5 к настоящему постановлению и разделом 6 настоящего положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере 4,0.

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 уменьшаются на размер превышения.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях г. Таганрога, указанным в приложении № 2 к настоящему постановлению, работникам устанавливается надбавка за работу со сведениями,

составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.5. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы.

5.6. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

5.7. Средства на осуществление выплаты надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях, указанным в приложении № 3 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за выслугу лет.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

6.3. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 150 процентов.

6.4. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 150 процентов.

6.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается (руководителям, работникам, специалистам и служащим, рабочим) учреждений в зависимости от общего стажа работы в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стаже работы, дающего право на увеличение размера

повышающего коэффициента.

6.6. Средства на выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты, работы за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло

ПЕРЕЧЕНЬ
правовых актов Администрации города Таганрога,
признанных утратившими силу

1. Постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
2. Постановление Администрации города Таганрога от 01.04.2009 № 984 «О внесении изменений и дополнений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
3. Постановление Администрации города Таганрога от 24.07.2009 № 3351 «О внесении изменений и дополнений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога» (в редакции от 01.04.2009 № 984).
4. Постановление Администрации города Таганрога от 29.04.2010 № 2100 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
5. Постановление Администрации города Таганрога от 31.05.2010 № 2540 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
6. Постановление Администрации города Таганрога от 12.10.2010 № 4424 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
7. Постановление Администрации города Таганрога от 17.02.2011 № 516 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
8. Постановление Администрации города Таганрога от 22.06.2011 № 1951 «О внесении изменений и дополнений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».
9. Постановление Администрации города Таганрога от 17.10.2011 № 3714 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».

10. Постановление Администрации города Таганрога от 18.04.2012 № 1408 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».

11. Постановление Администрации города Таганрога от 26.04.2012 № 1498 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».

12. Постановление Администрации города Таганрога от 12.07.2012 № 2609 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».

13. Постановление Администрации города Таганрога от 20.07.2012 № 2691 «О внесении изменений в постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008 № 5840 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Таганрога».

Заместитель Главы Администрации
города Таганрога – управляющий делами

А.Б. Забежайло