

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

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.06.2016

№ 1292

г. Таганрог

О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности работников по заданным критериям и показателям **постановляю:**

1. Утвердить Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога согласно приложению № 1.

2. Органам Администрации города Таганрога с правами юридического лица, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, разработать и обеспечить принятие правовых актов Администрации города Таганрога, утверждающих примерные положения об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности, в срок до 1 декабря 2016 года.

3. Управлению экономического развития Администрации города Таганрога совместно с муниципальным автономным учреждением «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Таганроге», муниципальным казенным учреждением «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога» и муниципальным казенным учреждением «Муниципальный архив документов по личному составу» разработать и обеспечить принятие правовых актов Администрации города Таганрога, утверждающих примерные положения об оплате труда работников данных учреждений, в срок до 1 декабря 2016 года.

4. Управлению образования г. Таганрога (Бобнев В.В.) в примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города

Таганрога по виду экономической деятельности «Образование» установить порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога, осуществляющих образовательную деятельность, и муниципальных учреждений города Таганрога, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственных Управлению здравоохранения г. Таганрога, Управлению культуры г. Таганрога, Комитету по физической культуре и спорту г. Таганрога.

5. Управлению здравоохранения г. Таганрога (Подлесная Т.Н.) разработать и обеспечить принятие правового акта Администрации города Таганрога, устанавливающего условия оплаты труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, общеотраслевые профессии рабочих подведомственных учреждений, в 2 месячный срок, но не позднее 1 декабря 2016 года, после принятия министерством здравоохранения Ростовской области аналогичного правового акта Правительства Ростовской области.

6. Определить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений города Таганрога в части оплаты труда работников, а также на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям города Таганрога на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), предусмотренных в местном бюджете.

7. Признать утратившими силу правовые акты Администрации города Таганрога по Перечню согласно приложению № 2.

8. Пресс-службе Администрации города Таганрога (Яковлева Т.Г.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

9. Общему отделу Администрации города Таганрога (Лунева Н.А.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

10. Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года, но не ранее дня его официального опубликования, за исключением пунктов 2-5.

Пункты 2 – 5 настоящего постановления вступают в силу со дня его официального опубликования.

11. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Администрации города Таганрога Лисицкого А.В., заместителя главы Администрации города Таганрога Шелухину Е.Б.

И.о. Мэра города Таганрога

А.В. Махов

Верно

Начальник общего отдела

Н.А. Лунева

ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении систем оплаты труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и казенных учреждений города Таганрога

1. Настоящее Положение определяет общие подходы к формированию систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога (далее – муниципальные учреждения), которые включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;  
профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка их установления в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Таганрога согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка их установления в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Таганрога согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Администрацией города Таганрога (далее – примерные положения об оплате труда работников учреждений);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

рекомендаций региональных органов исполнительной власти по установлению условий оплаты труда с учетом отраслевой специфики муниципальных учреждений;

мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы по профессиям рабочих устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Администрацией города Таганрога и органами Администрации города Таганрога, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений (далее – учредители).

Минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и минимальные размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в муниципальных учреждениях согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, общеотраслевые профессии рабочих, производятся в соответствии с примерными положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

В системе оплаты труда работников муниципального учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом

эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей, с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителям муниципальных учреждений по решению учредителей с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 6.

Размер предельного соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается учредителями.

Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

8. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов,

устанавливается в примерных положениях об оплате труда работников учреждений.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения-работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

9. Определение размеров заработной платы работников муниципального учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

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

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

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

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

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

12. Из фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам муниципальных учреждений, не являющихся руководителями муниципальных учреждений, и ее конкретных размерах принимается руководителем муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителям муниципальных учреждений и ее конкретных размерах принимается учредителем на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

13. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете 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 муниципальных учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений утверждается учредителем в двухмесячный срок после принятия постановления Администрации города Таганрога, утверждающего примерные положения об оплате труда работников учреждений.

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

Управляющий делами  
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло

Приложение № 1  
к Положению об установлении  
систем оплаты труда работников  
муниципальных бюджетных,  
автономных и казенных  
учреждений города Таганрога

**ПЕРЕЧЕНЬ**

видов выплат компенсационного характера  
и порядок их установления в муниципальных бюджетных,  
автономных и казенных учреждениях города Таганрога

1. В муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Таганрога (далее – муниципальные учреждения) устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

1.3. 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).

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

2. При установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы

трудового права.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3. При установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

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

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Полный перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами, а также порядок их установления определяются в примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденном Администрацией города Таганрога.

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

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

6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним,

предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

## ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера и порядок  
их установления в муниципальных бюджетных, автономных  
и казенных учреждениях города Таганрога

1. В муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Таганрога (далее – муниципальные учреждения) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

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

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы.

4. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка);

за классность водителям автомобилей (трактористам).

5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.1. При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

5.3. При установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

5.5. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Приложение № 3  
к Положению об установлении  
систем оплаты труда работников  
муниципальных бюджетных,  
автономных и казенных  
учреждений города Таганрога

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов общеотраслевых должностей  
руководителей структурных подразделений, специалистов,  
служащих, минимальные размеры ставок заработной платы  
общеотраслевых профессий рабочих

1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4538
2-й квалификационный уровень	4757
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4994
2-й квалификационный уровень	5246
3-й квалификационный уровень	5509
4-й квалификационный уровень	5771
5-й квалификационный уровень	
I-III группы по оплате труда руководителей	7353
IV-V группы по оплате труда руководителей	7006
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
уровня»	
1-й квалификационный уровень	5771
2-й квалификационный уровень	6055
3-й квалификационный уровень	6356
4-й квалификационный уровень	6672
5-й квалификационный уровень	7006
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
I-III группы по оплате труда руководителей	7725
IV-V группы по оплате труда руководителей	7353
2-й квалификационный уровень	8111
3-й квалификационный уровень	8515

Отнесение муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога к группе по оплате труда руководителей определяется с учетом объемных показателей и порядком, установленных в примерных положениях об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденных Администрацией города Таганрога.

2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	
1-й квалификационный разряд	3730
2-й квалификационный разряд	3947
3-й квалификационный разряд	4178

2-й квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	
4-й квалификационный разряд	4435
5-й квалификационный разряд	4693
2-й квалификационный уровень	
6-й квалификационный разряд	4962
7-й квалификационный разряд	5246
3-й квалификационный уровень	5554

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
правовых актов Администрации города Таганрога,  
признанных утратившими силу

1. Постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».
2. Постановление Администрации города Таганрога от 16.10.2013 № 3246 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305».
3. Постановление Администрации города Таганрога от 10.06.2015 № 1747 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305».
4. Постановление Администрации города Таганрога от 01.10.2015 № 2992 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305».
5. Постановление Администрации города Таганрога от 25.01.2016 № 135 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305».

Управляющий делами  
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло