

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28.12.2016

№ 2821

г. Таганрог

Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства г. Таганрога

В соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений города Таганрога» **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства г. Таганрога, согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно – управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Пресс – службе Администрации города Таганрога (Захарова Т.А.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

3. 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.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2017, но не ранее дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога Махова А.В.

Глава Администрации  
города Таганрога

А.В. Лисицкий

Верно  
Начальник общего отдела

Н.А. Лунева

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,**  
**подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства**  
**г.Таганрога**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства г. Таганрога (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога (далее – учреждения), подведомственных Управлению жилищно – коммунального хозяйства г. Таганрога (далее - УЖКХ г. Таганрога), разработано в соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» и включает в себя:

порядок установления и размеры должностных окладов работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

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

1.4. Заработная плата работников 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.

1.5. 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, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. 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.

1.7. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

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

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения. Штатное расписание учреждения согласовывается начальником УЖКХ г. Таганрога, заместителем главы Администрации города Таганрога по вопросам городского хозяйства и Финансовым управлением г. Таганрога.

1.11. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

## **2. Порядок установления должностных окладов работников учреждения**

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

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.

### **2.2. Должностные оклады работников учреждения**

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 (ставка заработной платы) путем сбалансирования заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом УЖКХ г. Таганрога.

2.3. Размеры должностных окладов работников, учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденному постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога». Минимальные размеры должностных окладов специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 1-й квалификационный уровень | Кассир                 | 4538                                |

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 1-й квалификационный уровень | Диспетчер; техник      | 4994                                |
| 2     | 2-й квалификационный уровень | Старший диспетчер      | 5246                                |
| 3     | 4-й квалификационный уровень | Механик                | 5771                                |
| 4     | 5-й квалификационный уровень | Начальник участка      | 7353                                |

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепромышленные 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) специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, эколог (инженер по охране окружающей среды) | 5771                                |
| 2     | 3-й квалификационный уровень | Бухгалтер 1-й категории  | 6356                                |
| 3     | 4-й квалификационный уровень | Ведущий: бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; инженер-технолог (технолог), инженер – конструктор (конструктор)                            | 6672                                |

|   |                              |                               |      |
|---|------------------------------|-------------------------------|------|
| 4 | 5-й квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах | 7006 |
|---|------------------------------|-------------------------------|------|

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование должности  | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1     | 1-й квалификационный уровень | Начальник планово – экономического отдела, начальник технического отдела, начальник юридического отдела |                                     |
|       |                              | I-III группы по оплате труда руководителей  | 7725                                |
|       |                              | IV-V группы по оплате труда руководителей   | 7353                                |

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование профессий рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|------------------------------|--------------------------------|---|
| 1     | 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра             | 5509                                    |

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 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование профессий рабочих   | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|------------------------------|--|---|
| 1     | 1-й квалификационный уровень | Сторож, уборщик служебных помещений, садовник:<br>1-го квалификационного разряда<br>2-го квалификационного разряда<br>3-го квалификационного разряда | 3730<br>3947<br>4178                    |

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| № п/п | Квалификационный уровень     | Наименование профессий рабочих   | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|------------------------------|--|---|
| 1     | 1-й квалификационный уровень | Водитель автомобиля:<br>4-го квалификационного разряда<br>5-го квалификационного разряда | 4435<br>4693                            |

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

| № п/п | Наименование должности  | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|---|---|
| 1     | Регистратор   | 4994                                    |
| 2     | Смотритель  | 7353                                    |
| 3     | Спасатель   | 6356                                    |
| 4     | Инженер по охране и защите леса   | 5771                                    |
| 5     | Ведущий инженер по строительному контролю   | 6672                                    |
| 6     | Слесарь – сантехник, слесарь – ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования<br>4-го квалификационного разряда | 4435                                    |
| 7     | Рабочий зеленого хозяйства  | 4962                                    |

|   |  |              |
|---|--|--------------|
| 8 | Начальник отдела закупок, начальник дорожного отдела, начальник отдела энергетики, начальник производственно – технического отдела, начальник отдела по содержанию зеленых насаждений<br>I-III группы по оплате труда руководителей<br>IV-V группы по оплате труда руководителей | 7725<br>7353 |
| 9 | Главный инженер проекта  | 7006         |

### 3. Условия оплаты труда руководителя

**учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения:

| № п/п | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|----------------|-------------------------------------|
| 1     | Руководитель   | 14370                               |

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителя его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются согласно нижеследующей таблице:

Размеры предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения

| Среднесписочная численность (человек)                     | Предельная кратность |
|---|----------------------|
| МКУ «Ритуал», МКУ «Приморье», МКУ «ОДСО ЖКХ г. Таганрога» | 3,0                  |

Размер предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности является обязательным условием для включения в трудовой договор.

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

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители учреждений и главные бухгалтеры.

#### **4. Порядок и условия**

##### **установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

4.1.2. 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 других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам **специальной оценки** условий труда. Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению **специальной оценки** условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных **результатами** специальной оценки условий труда или заключением государственной **экспертизы** условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

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

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

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

4.3.2. 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.

Для эффективной работы учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера (за классность водителям автомобилей).

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

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в размере:

| № п/п | Наименование должности   | Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов) |
|-------|--|--|
| 1     | Руководитель учреждения  | до 100   |
| 2     | Заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, начальник отдела, специалисты и служащие | до 95  |
| 3     | Рабочие, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы          | до 90  |
| 4     | Рабочие 5-го квалификационного разряда   | до 75  |
| 5     | Рабочие 3-4 - го квалификационных разрядов   | до 45  |
| 6     | Рабочие 1-2 – го квалификационных разрядов   | до 40  |

5.5. Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом оценки результативности и эффективности работы работников.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется 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, начальник отдела, специалисты и служащие | до 80  |
| 3     | Рабочие  | до 80  |

5.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.8. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

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

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 30 %.

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

5.9. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Решение о премировании руководителя учреждения принимается УЖКХ г. Таганрога в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя.

Премирование руководителя производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

5.10. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается УЖКХ г. Таганрога в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете на оплату труда работников учреждений.

Заместитель главы Администрации  
города Таганрога

А.В. Махов

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

### **должностей административно-управленческого персонала**

1. К административно-управленческому персоналу относятся:

Руководитель;  
заместитель руководителя;  
главный бухгалтер;  
начальник отдела;  
мастер участка;  
документовед;  
ведущие специалисты;  
главные специалисты;  
специалист по кадрам;;  
инспектор по кадрам;  
юрисконсульт;  
бухгалтер;  
экономист.

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

Заместитель главы Администрации  
города Таганрога

А.В. Махов