

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.07.2019

№ 1298

г. Таганрог

О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 30.12.2016 № 2854

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», постановлением Администрации города Таганрога от 19.06.2019 № 1059 «О создании муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания учреждений культуры» **постановляю:**

1. Внести в постановление Администрации города Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» следующие изменения:

1.1. Пункт 1 дополнить подпунктом 1.4 следующего содержания:

«1.4. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению культуры г. Таганрога, осуществляющего удовлетворение потребностей муниципальных учреждений культуры в хозяйственной сфере, согласно приложению № 4.»

1.2. Дополнить приложением № 4 согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.08.2019, но не ранее дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога Голубеву И.В.

Глава Администрации
города Таганрога

А.В. Лисицкий

Приложение
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от №

«Приложение № 4
к постановлению
Администрации
города Таганрога
от 30.12.2016 № 2854

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения,
подведомственного Управлению культуры г. Таганрога, осуществляющего
удовлетворение потребностей муниципальных учреждений культуры в
хозяйственной сфере

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению культуры г. Таганрога по виду экономической деятельности «Деятельность по обслуживанию зданий и территорий», осуществляющего удовлетворение потребностей муниципальных учреждений культуры в хозяйственной сфере, (далее – учреждение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений г. Таганрога», постановлением Администрации города Таганрога от 30.12.2016 № 2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога» и включает в себя:

порядок установления и размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, 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 учреждения (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, выполняемой 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 директором учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения. Штатное расписание учреждения согласовывается начальником Управления культуры г. Таганрога.

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

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения

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

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 (ставки заработной платы) 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 (ставкам заработной платы) путем сбалансирования заработной платы.

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

2.3. Минимальные 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 второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом	6875

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	7563
2	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8744

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».

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	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, уборщик территорий: 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	5820 6158 6519

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	Специалист; специалист по охране труда: без категории 2-я категория 1-я категория	7563 7936 8330
2	Плотник: 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	6158 6519 6920 7322 7742 8184
3	Подсобный рабочий: 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда	5820 6158
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда 4-го квалификационного разряда	6158 6519 6920
5	Слесарь-сантехник: 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда 6-го квалификационного разряда	6158 6519 6920 7322 7742
6	Рабочий зеленого хозяйства: 3-го квалификационного разряда 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда 6-го квалификационного разряда	6519 6920 7322 7742

Раздел 3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1. Заработная плата директора учреждения его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	Директор	14945

3.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения, главного бухгалтера - на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

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

3.4. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3.5. Руководителям муниципальных учреждений культуры, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

Директору учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, в кратности 4,0).

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения

определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного директору на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут директор учреждения и главный бухгалтер.

Раздел 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 учреждении 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.

4.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется 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.

Директором учреждения 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 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 учреждения 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 (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

(ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении доплаты 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 (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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

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

Раздел 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 учреждении 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.

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 учреждения устанавливаются на основе показателей

и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами.

Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечению которого она может быть сохранена или отменена.

5.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	Директор учреждения	до 100
2	Заместитель директора учреждения, главный бухгалтер, специалисты и служащие	до 90
3	Рабочие	до 80

5.4. Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

5.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения 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).

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

руководителю учреждения – Управлением культуры г. Таганрога;

работникам учреждения – руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда муниципальному учреждению на введение данной надбавки.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения - принимается руководителем учреждения, размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

5.8. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего стажа работы, проработанного в

государственных и муниципальных учреждениях, а также унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

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

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

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

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

5.9. Работникам учреждения могут осуществляться 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 фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительского органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование директора учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением культуры г. Таганрога.

Премирование директора производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением культуры г. Таганрога.

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

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

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимается Управлением культуры г. Таганрога в

соответствии с утвержденным им порядком, на основании письменного заявления директора учреждения. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

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

Заместитель начальника общего отдела
Администрации города Таганрога

С.Ю. Михайличенко