

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»
Администрация города Таганрога

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ г. Таганрог

Об оплате труда работников
МАУ «МФЦ Таганрога»,
МКУ «Управление защиты от
ЧС», МКУ «МАД»

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» **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге» по виду экономической деятельности «Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса» согласно приложению № 1.

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории г. Таганрога» по виду экономической деятельности «Деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях» согласно приложению № 2.

1.3. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» согласно приложению № 3.

2. Пресс-службе Администрации города Таганрога (Захарова Т.А.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и предоставить 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 со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Администрации города Таганрога Лисицкого А.В., управляющего делами Администрации города Таганрога Забежайло А.Б.

Первый заместитель главы Администрации города Таганрога	А.В. Лисицкий
Заместитель начальника управления экономического развития Администрации города Таганрога	О.П. Блинова
СОГЛАСОВАНО	
Первый заместитель главы Администрации города Таганрога	А.В. Лисицкий
И.о. директора МКУ «Муниципальный архив по личному составу»	О.М. Баушева
Директор МАУ «МФЦ Таганрога»	Р.В. Корякин
Директор МКУ «Управление защиты от ЧС»	А.В. Кирсанов
Начальник Финансового управления г. Таганрога	Т.И. Лях
И. о. руководителя пресс-службы Администрации города Таганрога	Т.А. Захарова
Начальник правового управления Администрации города Таганрога	Ю.Ж. Шатская
Начальник общего отдела	Н.А. Лунева
Управляющий делами Администрации города Таганрога	А.Б. Забежайло

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
«Многофункциональный центр предоставления государственных и
муниципальных услуг в г.Таганроге» (МАУ «МФЦ Таганрога»)**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге» (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 города Таганрога» и 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 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

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 также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» и разделом № 3 настоящего Примерного положения об оплате труда работников учреждения (далее - Примерное положение).

1.5. Примерное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами № 5 и № 7 настоящего Примерного положения.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами № 6 и № 7 настоящего Примерного положения.

3. Размеры должностных окладов работников

3.1. ПКГ и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

ПКГ и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ первого уровня:		
1-й квалификационный уровень	Кассир	4538
ПКГ второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Администратор; инспектор	4994
ПКГ третьего уровня:		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юрисконсульт, специалист.	5771
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	7006
ПКГ четвертого уровня:		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	7725

3.2. ПКГ и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

ПКГ и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих		
Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ первого уровня:		
1-й квалификационный уровень	Дворник; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; уборщик служебных помещений 1-го квалификационного разряда	3730
ПКГ второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Оператор; водитель автомобиля 4-го квалификационного разряда	4435

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 государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге»	20809

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 разделами № 5, № 7 настоящего Примерного положения.

4.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего

характера, предусмотренные разделами № 6, № 7 настоящего Примерного 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 5,0.

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 за календарный 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 для директора на 0,5.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера в учреждении устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» и разделом № 7 настоящего Примерного положения.

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

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

5.4. Средства на осуществление выплат компенсационного характера 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 приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного постановлением Администрации

города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей: 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.

6.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждении 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.

6.7. 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:

6.7.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с положением о премировании учреждения, утвержденного Администрацией города Таганрога.

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

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

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

6.7.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Администрацией города Таганрога.

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

6.7.6. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, непредусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.7.7. 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.

6.8. Средства на выплаты стимулирующего характера предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки, устанавливаемые в учреждении

7.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в следующем порядке:

7.1.1. 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.

Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки качества и количества предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

7.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам - руководителем учреждения;
руководителю учреждения - Администрацией города Таганрога;
заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Администрацией города Таганрога.

7.1.3. 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.

7.1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка 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).

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

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

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

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

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

7.2.3. 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.

7.2.4. 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.

7.3. 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:

7.3.1. 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.

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

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

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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 - Администрация города Таганрога.

Управляющий делами
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление защиты от чрезвычайных ситуаций
населения и территории г. Таганрога» («МКУ «Управление защиты от
ЧС»)**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории г. Таганрога» (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 города Таганрога» и включает в себя:

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

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя 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. 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 также, 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 работников устанавливаются в соответствии с разделом № 2 настоящего Примерного положения об оплате труда работников учреждения (далее - Примерное положение).

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. 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.

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.

1.10. Фонд оплаты труда учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете на оплату труда работников казенных учреждений, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденным Администрацией города Таганрога, выполняющей функции и полномочия учредителя.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), размер и условия выплат компенсационного и

стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.12. Штатное расписание муниципального казенного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории г. Таганрога» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения, и согласовывается с Администрацией города Таганрога и Финансовым управлением города Таганрога.

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

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.

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, осуществляющей функции и полномочия учредителя

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения.

2.2.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на

водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных работников учреждения окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада,(рублей)
1	2	3
ПКГ второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Инструктор гражданской обороны, специалист гражданской обороны: без квалификационной категории	7713
	II квалификационной категории	8080
	I квалификационной категории	9341
	ведущий	9809
ПКГ третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Оперативный дежурный поисково-спасательной службы;	8080
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8477
2-й квалификационный уровень	Спасатель	9534
	спасатель 3 класса	10008
	спасатель 2 класса	10509
	спасатель 1 класса	11030

2.2.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	6354
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6660
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Диспетчер; техник; техник-программист	6992
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7345
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7713

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8080
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; программист; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	8080
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8477
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8899
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9341
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9809

2.2.3. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений;	
	1-й квалификационный разряд;	4849
	2-й квалификационный разряд;	5131
	3-й квалификационный разряд	5432
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	
	4-й квалификационный разряд	6653
	5-й квалификационный разряд	7040

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы по ПКГ (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	6-й квалификационный разряд	7443
	7-й квалификационный разряд	7869

2.2.4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Размер должностного оклада, (рублей)
1	2
Специалист, специалист по охране труда	9341
Начальник сектора	9809
Начальник отдела подготовки; начальник единой дежурно-диспетчерской службы; начальник отдела ГО и ЧС	10815
Начальник поисково-спасательного подразделения	12167

Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов и подразделений устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада начальника отдела, подразделения учреждения в соответствии с приказом руководителя.

2.2.5. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры ставок заработной платы работников,
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-й квалификационный разряд	4849
	2-й квалификационный разряд	5131
	3-й квалификационный разряд	5432
	4-й квалификационный разряд	5766
	5-й квалификационный разряд	6101
	6-й квалификационный разряд	6451

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2. 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:

3.2.1. 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 минимум 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных

видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях.

Руководителем 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.

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»

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

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

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

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

3.3.3. 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.

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.

3.3.4. 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).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

3.3.6. 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.

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

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных 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.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. 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, на основе показателей и критериев эффективности работы.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере от 50 до 200 процентов установленного должностного оклада (ставки заработной платы), в пределах фонда оплаты труда:

основному персоналу – за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», подготовки специалистов и мероприятий в сфере гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, постоянной готовности к использованию объектов гражданской обороны, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы в поисково-спасательных формированиях, за участие в поисково-спасательных работах и тушении пожаров;

административно-управленческому и вспомогательному персоналу - за поддержание постоянной готовности поисково-спасательных формирований, поддержание бесперебойного функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», организацию подготовки специалистов в сфере гражданской обороны, предупреждения и

ликвидации чрезвычайных ситуаций, поддержание в постоянной готовности к использованию объектов гражданской обороны в зависимости от результатов труда и качества.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учётом 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).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и её размерах принимается:

работникам учреждения - руководителем учреждения;
руководителю учреждения - Администрацией города Таганрога;
заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения, но размер выплаты снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

4.6. 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.

4.7. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учётом выполнения установленных показателей премирования.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей, порядок и условия премирования работников (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании, утверждаемом руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

Премирование руководителя производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя, в соответствии с Положением о премировании директора муниципального казенного учреждения «Управление защиты от чрезвычайных ситуаций населения и территории города Таганрога», утверждённым Администрацией города Таганрога.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

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;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.;

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах и др.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.8. С целью стимулирования работников к качественному результату труда, работникам учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.8.1. Выплата за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почётное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в учреждение. При наличии у работника двух и более почётных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8.2. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее пяти лет.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

5.2. 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	20118

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Администрации города Таганрога с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

5.5. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение средней 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 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размер предельного соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, устанавливается Администрацией города Таганрога.

Предельное соотношение средней заработной платы 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.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель учреждения, главный бухгалтер.

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 руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения - Администрация

города Таганрога на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников государственного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

Управляющий делами
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло

Приложение № 1 к Примерному
положению об оплате труда
работников МКУ «Управление
защиты от ЧС»

Примерный перечень

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- делопроизводитель;
- ведущий бухгалтер;
- ведущий специалист;
- ведущий специалист по кадрам;
- ведущий юрисконсульт;
- главный бухгалтер;
- главный экономист;
- делопроизводитель;
- директор;
- заместитель директора;
- начальник отдела (подразделения, службы, сектора);
- заместитель начальника отдела (подразделения, службы).

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Муниципальный архив документов по личному составу» (МКУ «МАД»)**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» (далее – Примерное положение) 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 должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив документов по личному составу» (далее – архивное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя архивного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников архивного 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.

1.3. 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 (трудообязанности).

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.

1.4. 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.

1.5. 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.

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

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

1.8. Штатное расписание архивного учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Администрацией города Таганрога. Штатное расписание архивного учреждения включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного Штатного расписание архивного учреждения.

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

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

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 на финансовый год

нормативно - правовым актом Администрации города Таганрога и доводятся до архивного учреждения.

2.2. Должностные оклады архивных работников архивного учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) от 25.03.2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов». Размеры должностных окладов архивных работников по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов архивных работников по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада архивных работников по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня:		
1-й квалификационный уровень	Архивист; методист	6800
2-й квалификационный уровень	Архивист 2 категории; методист 2 категории	7600
3-й квалификационный уровень	Архивист 1 категории; методист 1 категории; хранитель фондов	8500
4-й квалификационный уровень	Ведущий архивист; ведущий методист	9500
5-й квалификационный уровень	Главный архивист	11000
ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня:		
1-й квалификационный уровень	Заведующий архивохранилищем; заведующий сектором (начальник сектора) архива; начальник отдела (заведующий отделом) архива	11700

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада архивных работников по ПКГ (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	Главный хранитель фондов архива	13000

2.2.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень	Техник – программист	5600
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер – программист (программист); экономист	6800
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	9500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:		
3-й квалификационный	Директор (начальник,	13500

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада по ПКГ (рублей)
1	2	3
уровень	заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

2.2.3. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы рабочих по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы по ПКГ (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	
1-й разряд		4500
2-й разряд		4800
3-й разряд		5100

2.2.4. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Оператор пульта технических средств охранной и пожарной сигнализации; подсобный рабочий; реставратор архивных и библиотечных материалов; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1-й квалификационный разряд	4500
	2-й квалификационный разряд	4800
	3-й квалификационный разряд	5100
	4-й квалификационный разряд	5400
	5-й квалификационный разряд	5750
	6-й квалификационный разряд	6100

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В архивном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

3.2.1. 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 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях.

Руководителем архивного 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.

3.2.2. 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»

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

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

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

3.3.3. 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.

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.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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 в соответствующем календарном году.

3.3.6. 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 коллективным договором, 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.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и областным нормативным правовым актом.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

В архивном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников архивного учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам архивного учреждения в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг в размере до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы). Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

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

4.5. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим архивного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:
от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
от 5 до 10 лет – 15 процентов;
от 10 до 15 лет – 20 процентов;
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 учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6. В системе оплаты труда работников архивного учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. 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 архивного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя архивного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Премирование руководителя архивного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией города Таганрога.

4.6.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

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;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью архивного учреждения ;

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

4.6.3. Премирование руководителя архивного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности архивного учреждения, устанавливаемых Администрацией города Таганрога.

4.7. С целью стимулирования работников к качественному результату труда, работникам архивного учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.7.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов от должностного оклада;

«заслуженный» - до 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

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

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка 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.

5. Условия оплаты труда руководителя архивного учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя архивного учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя архивного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размер должностного оклада руководителя архивного учреждения

N п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	I	25000
2.	II	22500
3.	III	21000
4.	IV	20500

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе № 6 настоящего Примерного положения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом № 3 настоящего Примерного положения.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом № 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты выплачиваются руководителю архивного учреждения по решению Администрации города Таганрога с учетом достижения показателей эффективности деятельности архивного учреждения и его руководителя.

5.7. Руководителю архивного учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава архивного учреждения (без учета руководителя, заместителя 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 в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры предельного соотношения средней заработной платы руководителя архивного учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава архивного учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 100	до 3,5
От 101 до 150	до 4,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителя 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 руководитель архивного учреждения, главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя архивного учреждения определены в таблице № 7.

Таблица № 7

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда
руководителя архивного учреждения

Группа по оплате труда руководителей архивных учреждений	Объем хранения документов (тыс.единиц хранения)
1	2
Государственные архивы управленческой документации	
I	Свыше 1500
II	От 1000 до 1500
III	От 500 до 1000
IV	до 500

6.2. Работникам архивного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам архивного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю архивного учреждения - Администрация города Таганрога на основании письменного заявления руководителя архивного учреждения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда архивного учреждения не может быть более 40 процентов, (кроме архивного учреждения, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Управляющий делами
Администрации города Таганрога

А.Б. Забежайло

Перечень

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу архивного учреждения относятся:

- бухгалтер;
- главный бухгалтер;
- заместитель руководителя учреждения;
- инженер-программист (программист);
- руководитель учреждения (директор).

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