



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.07.2019 № 2242-па

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих деятельность в сфере организации и осуществления мероприятий по работе с детьми и молодежью

В соответствии со ст. 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 37 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск» администрация города Южно-Сахалинска **постановляет**:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих деятельность в сфере организации и осуществления мероприятий по работе с детьми и молодежью (приложение).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в планах финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившим силу постановление администрации города Южно-Сахалинска от 14.09.2017 № 2544 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере молодежной политики на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск».

4. Вступает в силу после официального опубликования.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Южно-Сахалинск»

сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

6. Контроль исполнения постановления администрации города возложить на директора Департамента по делам молодежи, спорту и туризму администрации города Южно-Сахалинска.

Исполняющий обязанности
мэра города

Н.Ю.Куприна

Приложение
Утверждено
постановлением администрации
города Южно-Сахалинска
от 30.07.2019 № 2242-па

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений
городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих деятельность
в сфере организации и осуществления мероприятий по работе с детьми и
молодежью

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», реализующих деятельность в сфере организации и осуществления мероприятий по работе с детьми и молодежью (далее - Учреждения) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждений.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников Учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.6. Лица, принимаемые на работу, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями или профессиональными стандартами (при наличии), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия) назначаются на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатные расписания Учреждений формируются в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;

- приложение № 2 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.2. Оклады профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых администрацией города Южно-Сахалинска, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.4.1. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,20
Высшее профессиональное образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.4.2. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»	0,65
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	0,70
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	0,80
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	0,90
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	0,45
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	0,60

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, повышающий коэффициент ПКГ устанавливается к должностному окладу в размере 0,80.

2.4.3. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность по профессии «водитель автомобиля». Размер повышающего коэффициента особенностей работы составляет 0,65.

2.4.4. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий хозяйством	0,10
Начальник отдела	0,15
Начальник хозяйственного отдела	1,25

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), предусмотренных пунктом 2.4 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенную оплату рекомендуется устанавливать в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы.

3.6. 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.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.8. К заработной плате работников Учреждений применяются районный

коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, начисляемые на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- за классность водителям автомобилей;

4.1.2. надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.3. премиальные выплаты в виде премии по итогам работы (за месяц, за год), за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки в % от оклада
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Примерным положением (приложение № 3 к настоящему Положению).

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го 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»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию

«водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

4.4. Работникам Учреждений, за исключением руководителя Учреждения и его заместителей, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, в % к окладу (должностному окладу)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении производится в календарном порядке.

4.5. Выплата премии по итогам работы (за месяц, за год) осуществляется

в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы (за месяц, за год) устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы (за месяц) составляет:

Наименование должности	Максимальный размер выплаты в %
Заместитель директора	115
Начальник отдела	100
Специалист, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, экономист II категории, юрисконсульт II категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории, специалист по охране труда, специалист по охране труда II категории, специалист по охране труда I категории	100
Специалист по работе с молодежью	25
Делопроизводитель, секретарь руководителя, заведующий складом, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела	55
Работники, замещающие должности по профессиям рабочих	55

Премиальные выплаты по итогам работы (за год) производятся единовременно при наличии экономии фонда оплаты.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается наиболее отличившимся работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению

бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения на премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ предусматриваются средства (в расчете на год) для руководителей Учреждений, их заместителей, работников Учреждения в размере 2 окладов (должностных окладов).

4.7. Выплаты стимулирующего характера, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

4.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

5.2. Должностной оклад руководителю Учреждения, его заместителям устанавливается в соответствии с приложением № 4 «Должностной оклад руководителя муниципального учреждения» к настоящему Положению.

5.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.4. Руководителю Учреждения, его заместителям могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, за год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.4.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премии руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются Департаментом по делам молодежи, спорту и туризму администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы (за месяц) составляет 115 %.

5.4.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.5. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения и его заместителям, определяются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6. Фонд оплаты труда и другие вопросы

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы

в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.3. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, кроме предусмотренных подпунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться дополнительное материальное поощрение в порядке, определенном локальным нормативным актом Учреждения.

6.6. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Сахалинской области, нормативными правовыми актами администрации города Южно-Сахалинска.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений городского округа
«Город Южно-Сахалинск»,
реализующих деятельность в
сфере организации и
осуществления мероприятий по
работе с детьми и молодежью

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7805
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	8733
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	9104
	Заведующий хозяйством	9104
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	9473
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	10217
	Специалист по связям с общественностью	10217
	Специалист	10217
	Специалист по работе с молодежью	10217

	Экономист	10217
	Юрисконсульт	10217
2 квалификационный уровень	Экономист II категории	10774
	Юрисконсульт II категории	10774
3 квалификационный уровень	Экономист I категории	11331
	Юрисконсульт I категории	11331
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	15573

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений городского округа
«Город Южно-Сахалинск»,
реализующих деятельность в
сфере организации и
осуществления мероприятий по
работе с детьми и молодежью

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	10217
Специалист по охране труда II категории	10774
Специалист по охране труда I категории	11331

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений городского округа
«Город Южно-Сахалинск»,
реализующих деятельность в
сфере организации и
осуществления мероприятий по
работе с детьми и молодежью

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ КВАЛИФИКАЦИИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее - водители) муниципального учреждения _____ (далее - Учреждение).

1.2. Присвоение класса квалификации водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).

2. Условия и порядок присвоения класса квалификации

2.1. Классы квалификации «водитель 2-го класса», «водитель 1-го 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»).

2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля при непрерывном стаже работы в качестве водителя автомобиля не менее трех лет.

2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

2.4. Кроме требований, предусмотренных пунктами 2.2, 2.3 настоящего Примерного положения, присвоение водителю класса квалификации

производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- знания слесарного дела в необходимом ему объеме работ;
- отсутствия перерасходов топлива против установленных норм;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации (классности) рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю второго класса - 10% оклада;
- водителю первого класса - 25% оклада.

3. Порядок понижения класса квалификации

3.1. Если водитель второго или первого класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижена классность.

3.2. Понижение класса квалификации (классности) оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации (классности), его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации (классности) на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении классности руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций, за перерасход топлива против установленных норм и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений городского округа
«Город Южно-Сахалинск»,
реализующих деятельность в
сфере организации и
осуществления мероприятий по
работе с детьми и молодежью

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад в рублях
Директор	31145
Заместитель директора	26475