



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ г. СЕВЕРОМОРСК
АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.08.2017 г.

№ 1286

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников администрации
ЗАТО г.Североморск, осуществляющих
профессиональную деятельность
по общеотраслевым должностям служащих
и по общеотраслевым профессиям рабочих**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования ЗАТО г.Североморск, администрация ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, согласно приложению к постановлению.

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Опубликовать постановление в газете «Североморские вести» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

**Глава администрации
ЗАТО г.Североморск**

И.Л. Норина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников администрации ЗАТО г.Североморск,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым
должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников, осуществляющих свою деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (далее - работники) в администрации ЗАТО г.Североморск (далее - администрация города).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

3. Размер заработной платы работников (включающей все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного на территории Мурманской области. В ином случае работникам производится доплата к заработной плате в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

Основные условия оплаты труда

4. Заработная плата работника состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работникам администрации города устанавливаются на основании размеров окладов, установленных настоящим Положением (приложение к Положению).

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

Повышающие коэффициенты к окладам

7. Работникам администрации города устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (для служащих);
- повышающий коэффициент по выполняемой работе (для рабочих);
- персональный повышающий коэффициент.

8. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, предусматривающим внутридолжностное категорирование. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются:

- для II категории – 0,05;
- для I категории – 0,1;
- для категории «ведущий» – 0,15.

9. Применение к окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, работы в условиях ненормированного рабочего дня, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение календарного года и носит стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента - от 0,5 до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат за стаж работы в районах Крайнего Севера).

11. В случаях, когда к окладу работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от оклада без учета применения иных повышающих коэффициентов.

12. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу работников принимается работодателем и оформляется соответствующим распоряжением (приказом).

Выплаты компенсационного характера

13. Работникам администрации города устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

3) Выплаты работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не действующим законодательством РФ.

При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к новому (образованному) окладу.

15. Выплаты работникам за работу с вредными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере. Размер повышения составляет 12% от оклада, установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

В администрации города принимаются необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата снимается.

16. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

17. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

18. За совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (при соответствии квалификационным требованиям, профессиональным навыкам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к окладу, но не может превышать 100 % оклада работника.

19. При привлечении работника к сверхурочной работе данная работа оплачивается работнику: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

21. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в соответствии с Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», постановлением

Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408Н.

22. Решение об установлении компенсационных выплат работникам принимается работодателем и оформляется соответствующим распоряжением (приказом).

23. На выплаты, указанные в пунктах 15, 17-21 настоящего Положения начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.

Компенсационные выплаты учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

Выплаты стимулирующего характера

24. Работникам администрации города устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- за классность.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в процентах или в абсолютных размерах. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному окладу.

26. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы может устанавливаться работникам в процентном отношении к окладу, в размере не более 200 % оклада, на определенный период времени, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, отменена или ее размер пересмотрен.

При установлении надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- качественное выполнение должностных обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

В случае неудовлетворительной работы работников (несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, нарушений трудового законодательства и трудовой дисциплины, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации) размер надбавки снижается или она полностью снимается.

27. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в администрации города, в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет - 10 %;
- при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 30 %.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается время работы (муниципальной службы) в органах местного самоуправления муниципального образования ЗАТО г.Североморск с подведомственной территорией, независимо от срока перерыва в работе (службы) и мотивов прекращения трудовых отношений (за исключением увольнения за виновные действия).

28. Работникам администрации города устанавливается ежемесячная премия за основные результаты работы за месяц (успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка) в размере 8% оклада за фактически отработанное время, которая выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий месяц.

29. При условии наличия экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается премия за основные результаты работы за квартал.

Отчетным периодом для выплаты премии по результатам работы является квартал. Выплата премии по результатам работы за 1, 2, 3 квартал производится в месяце, следующим за отчетным периодом. При этом решение о выплате премии принимается не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Выплата премии за 4 квартал производится в декабре текущего года.

При принятии решения о выплате премии за основные результаты работы за квартал и ее размере конкретному работнику учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; проявление инициативы, творческой активности при выполнении отдельных мероприятий, проектов, планов и пр.; выполнение дополнительного объема работ, вызванное служебной необходимостью; качественная подготовка, своевременность выполнения отдельных поручений и заданий; соблюдение исполнительской дисциплины, регламентов органов местного самоуправления; участие и личный вклад работника в выполнении важных мероприятий, направленных на выполнение задач и функций, стоящих перед органами местного самоуправления; соблюдение трудовой дисциплины.

Конкретный размер премии за основные результаты работы за квартал может определяться как в процентном отношении к окладу, установленному на последнее число квартала, так и в абсолютной сумме в рублях.

Размер премии за основные результаты работы за квартал зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

Премии по результатам работы за квартал начисляются за фактически отработанное время, которое включает в себя отработанные дни, дни нахождения в служебных командировках.

30. Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, а также освобожденные от замещаемой должности за виновные действия, к премированию по результатам работы за месяц и квартал не представляются. Премия по результатам работы не выплачивается с месяца, в котором наступило указанное событие (принято решение о наказании), до месяца, в котором дисциплинарное взыскание снято в установленном порядке.

Премия по результатам работы за квартал в случаях, указанных в настоящем пункте, выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, в которых эти события отсутствовали.

31. Работники, уволенные до момента принятия решения о выплате премии, но работавшие в отчетном периоде, имеют право на получение премии в общем порядке. Работники, уволенные за виновные действия, премированию за отчетный период не подлежат.

32. Работникам могут выплачиваться премии за выполнение особо важных или срочных работ в следующих случаях:

- за выполнение дополнительного объема работ;

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и (или) срочных работ, разовых заданий руководства;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных или срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий.

Размер премии - до двух окладов (из расчета на год).

33. За добросовестное и эффективное выполнение возложенных трудовых обязанностей, повышение производительности труда, высокое качество выполняемой работы, увеличении норм труда (при их установлении) работникам могут выплачиваться единовременные премии в пределах экономии фонда оплаты труда в абсолютном размере.

34. Решение об установлении работнику стимулирующих выплат и их размере принимается работодателем и оформляется соответствующим распоряжением (приказом).

35. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, работодатель приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает их размер, либо отменяет их.

36. На выплаты, указанные в пунктах 26-28 Положения, а также на выплаты, указанные в 29 и 32, установленные в процентном отношении к окладу, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.

Стимулирующие выплаты учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работника.

3. Иные выплаты

37. Работникам администрации города (в том числе совместителям), отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производится ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области, в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного в соответствующем периоде.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = В_{\text{пм}} - Р_{\text{мзп}},$$

где: Д - размер доплаты;

$V_{\text{пм}}$ - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде;

$R_{\text{мзп}}$ - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

38. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- 1) в связи с рождением ребенка - в размере 3 (трех) тысяч рублей;
- 2) в случае смерти (гибели) члена семьи работника (супруга, супруги, детей, родителей работника) - в размере 5 (пяти) тысяч рублей;
- 3) в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.), террористического акта (преступления), которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника) - в размере 5 (пяти) тысяч рублей.

В случае смерти (гибели) работника членам его семьи может быть оказана материальная помощь в размере 5 (пяти) тысяч рублей.

40. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника на имя работодателя и документов, подтверждающих соответствующее событие (обстоятельство):

- копии свидетельства о рождении ребенка (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 1 пункта 39 настоящего Положения);
- копии свидетельства о смерти (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 2 пункта 39 настоящего Положения);
- документов, подтверждающих наличие непредвиденной или чрезвычайной ситуации, справка уполномоченного органа соответствующей организации или комиссии о факте несчастного случая, пожара, аварии, террористического акта, преступления и т.д. (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 3 пункта 39 настоящего Положения).

Кроме того, при выплате материальной помощи в случае продолжительной болезни или смерти (гибели) члена семьи работника дополнительно предоставляются копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке).

Решение о выплате материальной помощи в случае смерти (гибели) работника принимается на основании личного заявления члена его семьи (супруга, супруги, родителей, совершеннолетних детей, опекуна (попечителя) несовершеннолетних детей) на имя руководителя и копии свидетельства о смерти работника.

Копии документов, указанных в настоящем пункте, предоставляются с одновременным предоставлением оригиналов, которые возвращаются заявителю после проверки их соответствия копиям.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании распоряжения (приказа) работодателя.

41. На выплаты, указанные в настоящем разделе, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется. Выплаты, указанные в пунктах 38 и 39, при исчислении средней заработной платы работника не учитываются.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников администрации ЗАТО г.Североморск и размеры должностных окладов работников администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент	2 632
	Архивариус	
	Делопроизводитель	
	Машинистка	
	Секретарь-машинистка	
	Секретарь-стенографистка	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	2 979
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	3 151
	Инспектор по кадрам	
	Секретарь руководителя	
	Техники всех специальностей и наименований	

2 квалификационный уровень	Заведующий архивом	3 533
	Заведующий бюро пропусков	
	Заведующий канцелярией	
	Заведующий копировально-множительным бюро	
	Заведующий машинописным бюро	
	Заведующий хозяйством, экспедицией	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	3 948
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Производитель работ (прораб), включая старшего	4 362
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	4 883
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4 710
	Бухгалтер-ревизор	
	Документовед	
	Инженеры различных специальностей и наименований	
	Программист	
	Специалист по кадрам	
	Экономисты различных специальностей и наименований	
	Инженер-электроник (электроник)	
	Эксперт	
	Юрисконсульт	

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 849
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 263
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 888
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6 441
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.)	5 892
	Начальник отдела	

Примечание:

1. Размеры должностных окладов работника устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров должностных окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Размеры
должностных окладов работников администрации ЗАТО г.Североморск
и размеры должностных окладов работников администрации
ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (размер оклада) (рубли)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 424
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ к профессии рабочих	2 493
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 701
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 840
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 116
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 464
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 810
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 155

Примечание:

1. Установление размеров должностных окладов работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Размеры должностных окладов высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

3. Размеры должностных окладов высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

4. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается работодателем.