Приложение

к постановлению администрации

города Мурманска

от 20.12.2011 № 2582

Примерное

положение об оплате труда работников

муниципальных учреждений, подведомственных комитету

имущественных отношений города Мурманска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету имущественных отношений города Мурманска (далее - Положение), разработано на основании постановления администрации города Мурманска от 30.10.2008
№ 1717 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и работников органов местного самоуправления города Мурманска, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе городской тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету имущественных отношений города Мурманска (далее по тексту -Комитет).

1.3. Положение включает в себя:

1) порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений;

2) порядок и основные условия оплаты труда, в том числе:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению);

- рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению);

- перечень и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений (приложение № 3 к настоящему Положению);

- перечень и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (приложение № 4 к настоящему Положению);

3) виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также виды иных выплат;

4) особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

5) заключительные положения.

1.4. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются с учетом настоящего Положения и утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с Комитетом.

1.5. Заработная плата работника учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования

фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год раздельно, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования город Мурманск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждений включает базовую, специальную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений (должностной оклад работника, предусмотренного Положением и установленный с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих особенности труда работников, выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

3. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы и установленными Комитетом минимальными размерами окладов (должностных окладов), определенных в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов, приведенными в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению.

3.4. Требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются учреждением.

3.5. Положением об оплате труда работников учреждений предусматриваются:

- перечень и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений и по должностям работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу);

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

3.5.1. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений устанавливаются с учетом коэффициентов, приведенных в приложении № 3 к настоящему Положению.

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются с учетом коэффициентов, приведенных в приложении № 4 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с размерами повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера) выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается от 0,05 до 2,5оклада (должностного оклада).

3.5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах при стаже службы в учреждении (выслуге):

1) от 1 до 5 лет - 5 процентов;

2) от 5 до 10 лет - 10 процентов;

3) от 10 до 15 лет и более - 15 процентов;

4) от 15 лет и более - 20 процентов.

3.6. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) на основании Положения, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.7. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются руководителем самостоятельно.

3.8. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании Положений по оплате труда работников учреждений, согласованных Комитетом. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.11. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Компенсационные выплаты

4.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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 ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни), за использование в работе химических моющих средств;

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера.

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При этом установление доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть использовано не более 50 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

4.1.4. Доплата за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников начисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска.

4.2. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленных Положением, если иное не установлено законодательством.

4.3. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, снимаются.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда, доведенного главным распорядителем бюджетных средств.

5. Стимулирующие и иные выплаты

5.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие достижения в работе;

- надбавка за классность водителям автомобилей, имеющим 1 и 2-й класс;

- премии за основные результаты работы (за квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда.

- единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных и срочных работах.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.4. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы производится работникам учреждения:

- за высокое качество выполняемых работ, проявление инициативы, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение финансового года. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада).

5.5. Надбавка за классность водителю автомобиля в учреждениях устанавливается на определенный период времени в течение финансового года. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителю за фактически отработанное время в следующих размерах:

- имеющим 2-й класс - 10 процентов, имеющим 1-й класс - 25 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

Размер надбавки устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

5.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с Комитетом.

5.7. При премировании за основные результаты работы (за квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда учитывается:

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

- своевременное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

- качество выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

5.8. За безупречную и эффективную работу в учреждениях может производиться единовременное премирование при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях:

- объявления благодарности или награждения почетной грамотой главы муниципального образования город Мурманск;

- в связи с 50, 55, 60-летием со дня рождения;

- в связи с юбилейными датами создания учреждения.

5.9. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в размере 2 окладов (должностных окладов) работникам, отработавшим в учреждении не менее шести месяцев, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска раз в год.

Работникам, отработавшим в учреждении менее шести месяцев, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени;

- в связи с длительной и продолжительной болезнью работника в размере 1,5 окладов (должностных окладов);

- в связи со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети, родители) в размере 2 окладов (должностных окладов);

- в связи с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами в размере 2 окладов (должностных окладов).

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом по учреждению.

5.10. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

5.11. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда работников учреждения.

6. Особенности оплаты труда руководителя учреждения,

заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются Комитетом в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда (или без определения группы по оплате труда), к которой отнесено учреждение, в зависимости от объемных показателей его деятельности (реализуемых полномочий), наличия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, ученой степени, ученого звания, почетного звания, высшего профессионального образования, стажа руководящей работы.

6.3 Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента и повышающего коэффициента за выслугу лет) к окладу по занимаемой должности руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

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

6.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере Комитетом.

6.6. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах руководителем учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного Комитетом с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых Комитетом.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения по согласованию с Комитетом, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и лимитов бюджетных обязательств.

7.2. Штатное расписание учреждений включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников в соответствии с действующим законодательством, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Комитетом.

7.5. При формировании объема средств бюджета муниципального образования на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Мурманского городского Совета от 04.02.2005 № 3-31 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Приложение № 1

к Положению

**Рекомендуемые минимальные размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

**работников учреждений по соответствующим профессиональным**

**квалификационным группам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалифика-ционныеуровни** | **Должности, отнесенные кквалификационным уровням** | **Мини-мальныйразмероклада**  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалифика-ционныйуровень | АрхивариусСекретарь ДелопроизводительЭкспедитор (курьер) | 2088 - 2202 |
| 2 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование«старший». | 2202 - 2427 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалифика-ционныйуровень | Техники всех специальностей и наименований | 2427 - 2709 |
| 2 квалифика-ционныйуровень | 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 | 2709 - 3049 |
| 3 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 3049 - 3387 |
| 4 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование«ведущий». | 3387 - 3726 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалифика-ционныйуровень | Инженеры различных специальностей инаименований, бухгалтер,экономисты различных специальностей инаименований,юрисконсульт, специалист по кадрам, эксперт, инспектор | 3387 - 4855 |
| 2 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 3612 - 4855 |
| 3 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория | 3952 - 5081 |
| 4 квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование«ведущий» | 4290 - 5419 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалифика-ционныйуровень | Начальник отдела | 4516 - 5645 |
| 2 квалифика-ционныйуровень | Главный (техник, механик, энергетик, диспетчер, экономист и др.) | 4516 - 5645 |

Примечание:

Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Положению

**Рекомендуемые минимальные размеры**

**окладов работников учреждений, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по общеотраслевым**

**профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| **Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочникомработ и профессий рабочих** | **Минимальныйразмер оклада** |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2088 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2145 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2202 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2314 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2540 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 2823 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 3105 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессийрабочих | 3387 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Положению

Перечень и размеры

повышающих коэффициентов по должностям

работников учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалифика-ционныеуровни** | **Должности, отнесенные кквалификационным уровням** | **Повы-шающийкоэффи-циент** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1квалифика-ционныйуровень | АрхивариусСекретарь Делопроизводитель | 0,34 – 1,0 |
| 2квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование «старший». | 0,34 – 1,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1квалифика-ционныйуровень | Техники всех специальностей и наименований | 0,35 – 1,0 |
| 2квалифика-ционныйуровень | 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 | 0,35 – 1,0 |
| 3квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 0,35 – 1,0 |
| 4квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование «ведущий». | 0,35 – 1,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1квалифика-ционныйуровень | Инженеры различных специальностей инаименований, бухгалтер, экономисты различных специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист по кадрам, эксперт, инспектор | 0,35 – 1,0 |
| 2квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться IIвнутридолжностная категория | 0,35 – 1,0 |
| 3квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория | 0,45 – 1,0 |
| 4квалифика-ционныйуровень | Должности служащих первого квалификационного уровня,по которым может устанавливаться производное должностное наименование«ведущий» | 0,70 – 1,20 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1квалифика-ционныйуровень | Начальник отдела | 1,0 – 1,2 |
| 2квалифика-ционныйуровень | Главный (техник, механик, энергетик, диспетчер, экономист и др.) | 1,0 – 1,4 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 4

к Положению

Перечень и размеры

повышающих коэффициентов по должностям работников

учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность

по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| **Разряд работ в соответствиис Единым тарифно-квалификационнымсправочником работ и профессий рабочих** | **Повышающий коэффициент** |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работниковучреждений, осуществляющих профессиональную деятельность пообщеотраслевым профессиям рабочих |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,05 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,10 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,15 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,20 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,37 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,38 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,39 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,40 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12.2011 № 2582

Об утверждении примерного положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений, подведомственных

комитету имущественных отношений города Мурманска

В целях реализации постановления администрации города Мурманска от 30.10.2008 № 1717 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и работников органов местного самоуправления города Мурманска, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе городской тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету имущественных отношений города Мурманска, согласно приложению.
2. Руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету имущественных отношений города Мурманска, при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективных договоров руководствоваться Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету имущественных отношений города Мурманска, утвержденным настоящим постановлением.
3. Редакции газеты «Вечерний Мурманск» опубликовать настоящее постановление с приложением.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Мурманска Соколова М.Ю.

**Глава администрации**

**города Мурманска А.И. Сысоев**