



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЗАОЗЕРСК
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ГОРОД ЗАОЗЕРСК)**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

19 февраля 2026 года

№ 88

**О внесении изменений в Положение об оплате труда
работников органов местного самоуправления
Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых
не отнесены к должностям муниципальной службы,
утвержденное постановлением Администрации ЗАТО города
Заозерска от 20.10.2015 № 735 (в редакции постановления
Администрации ЗАТО город Заозерск от 02.02.2026 № 45)**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.11.2025 № 429-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Мурманской области от 26.12.2025 № 949-ПП «Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области на 2026 год», постановлением Правительства Мурманской области от 29.12.2025 № 970-ПП «О приостановлении действия отдельных норм некоторых постановлений Правительства Мурманской области», в целях повышения эффективности деятельности работников органов местного самоуправления, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы, актуализации нормативного правового акта, на основании Устава ЗАТО город Заозерск,

постановляю:

1. Положение по оплате труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 20.10.2015 № 735 (в редакции постановления Администрации ЗАТО город Заозерск от 02.02.2026 № 45) изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Муниципальному казенному учреждению «Центр обеспечения функционирования органов местного самоуправления и муниципальных учреждений ЗАТО город Заозерск» (Чухарева О.А.) опубликовать настоящее постановление и приложение в сетевом издании «Официальный сайт органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://www.zatozaozersk.ru/>.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Временно исполняющий полномочия
Главы ЗАТО город Заозерск



О.В. Фокеев

Приложение
к постановлению Администрации
ЗАТО город Заозерск
от 19.02.2026 № 88

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
ЗАТО города Заозерска
от 20.10.2015 № 735

Положение
об оплате труда работников органов местного самоуправления
Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых
не отнесены к должностям муниципальной службы

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 14.10.2015 № 723 «Об оплате труда работников органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы» в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы (далее – работники);
- условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;
- размеры окладов по должностям работников на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Система оплаты труда работников устанавливается локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными

правовыми актами Мурманской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполнении работ и (или) исполнении государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов местного самоуправления;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых руководителем органа местного самоуправления на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму труда и рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполнении работ и (или) исполнении государственных (муниципальных) функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов местного самоуправления и максимальным размером не ограничивается.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются руководителем органа местного самоуправления на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025 (далее – Общероссийский классификатор профессий).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы

7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников.

При формировании ФОТ учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных настоящим Положением;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением;
- иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

8. ФОТ работников включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТк + ФОТст$, где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников;
- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников;
- ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу);
- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера;
- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Постановлением.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем органа местного самоуправления в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте учреждения.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30%.

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

9. При формировании ФОТ предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО город Заозерск от 21.06.2022 № 48-4227 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

3. Порядок и условия оплаты труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы

3.1. Условия оплаты труда работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы

10. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностному окладу;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы.

Должностной оклад (оклад) работника устанавливается руководителем органа местного самоуправления и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада), повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

11. Размеры окладов (окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

12. Положение об оплате труда работников должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ.

13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем органа местного самоуправления самостоятельно с учетом условий формирования нового

штатного расписания и оптимизации численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий.

14. Руководитель органа местного самоуправления не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий.

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников органов местного самоуправления Администрации ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы

15. К размеру должностного оклада (оклада) по уровню соответствующей ПКГ устанавливается персональный повышающий коэффициент (далее – ППК), образующий новый должностной оклад.

ППК устанавливается работникам на основании локального акта, разрабатываемого в учреждении, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности труда.

Решение об установлении ППК к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем органа местного самоуправления персонально в отношении каждого работника в соответствии с локальными актами, трудовыми договорами, с учетом обеспечения финансовыми средствами, а также показателей и критериев оценки эффективности труда работников, разрабатываемых в учреждении.

Размер ППК устанавливается до 1,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается от должностного оклада (оклада) в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения.

Размеры новых должностных окладов округляются до целого рубля в сторону увеличения.

16. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), увеличенный на абсолютную величину ППК.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 14.10.2015 № 723 «Об оплате труда работников органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, должности которых не отнесены к должностям муниципальной службы».

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам учреждения за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

- в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 ТК РФ;

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

- при сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

- в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу) согласно пункту 16 настоящего Положения.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4%.

19. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников в соответствии с действующим законодательством применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80%.

20. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

21. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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 объема дополнительной работы.

22. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 50% части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

25. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, к которым работник учреждения, имеют документально подтвержденный доступ, устанавливается с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, исходя из высшей степени секретности работ, выполняемых ими в соответствии со своими полномочиями:

- 50% для работника учреждения, имеющим вторую форму допуска (степень секретности «совершенно секретно»);

- 15% для работника учреждения, имеющим третью форму допуска при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий (степень секретности «секретно»);

- 10% для работника учреждения, имеющим третью форму допуска при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий (степень секретности «секретно»);

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым работник учреждения, имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. Работникам устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

26.1. Доплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам дифференцированно в следующем размере:

- за стаж работы от 1 года до 5 лет - 10%;

- за стаж работы от 5 до 10 лет - 15%;
- за стаж работы от 10 до 15 лет - 20%;
- за стаж работы свыше 15 лет - 30%.

Размер выплат с учетом доплаты за стаж непрерывной работы рассчитывается в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения.

Стаж работы, дающий право на получение доплаты, определяется комиссией по установлению стажа работы, создаваемой в учреждении, на основании распоряжения руководителя.

26.2. Надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы, связанные с большим разнообразием мер по направлению деятельности учреждения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, проектов;
- разработка и реализация проектов, программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается распоряжением руководителя органа местного самоуправления на определенный период времени (месяц, квартал). Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения либо в абсолютной величине и максимальным размером не ограничивается.

26.3. Премии:

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локального акта учреждения.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения либо в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения персонала за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

Единовременные премии выплачиваются работникам на основании локального акта учреждения по решению руководителя органа местного самоуправления.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя органа местного самоуправления в пределах средств на оплату труда работников.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.5. Порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

28. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», производится в соответствии с настоящим Положением.

29. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

30. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

31. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Вмп - Рмзп, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

Вмп - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде согласно пункту 28 настоящего Положения;

Рмзп - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

3.6. Иные выплаты

32. Руководитель органа местного самоуправления при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывает работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленных локальными актами учреждений.

Материальная помощь может быть выплачена:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или работника;
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена

его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника);

- в связи с юбилейными или праздничными датами или событиями;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

4. Заключительные положения

33. Положением об оплате труда работников органов местного самоуправления отдельным работникам устанавливаются иные выплаты в соответствии с действующими законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
органов местного самоуправления
Администрации ЗАТО города Заозерска,
должности, которых не отнесены к
должностям муниципальной службы

Размеры окладов по должностям работников учреждений на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития российской федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, инспектор по учету, секретарь, статистик	6 232
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 356
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, секретарь руководителя	6 855
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».	6 917
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор по учету. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	7 042

	устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Архитектор, документовед, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, юристконсульт	7 997
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 316
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 632
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 891