



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Мостовская детская школа искусств» муниципального образования Мостовский район (МБУДО «Мостовская ДШИ», далее - Положение) разработано с целью установления системы оплаты труда работников, дифференциации оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по должности (профессии).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

-Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

-Федеральным законом от 3 июля 2016г., №347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

-постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

-постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года №1180 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

-постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07 апреля 2014 года № 290 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

-приказом департамента культуры Краснодарского края от 24 ноября 2008 года № 1068 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края»;

-постановлением главы муниципального образования Мостовский район от 27 ноября 2008 года №3520 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Мостовский район»;

-постановлением главы муниципального образования Мостовский район от 28 ноября 2008 года №3597 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район»;

-постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 30 августа 2013 года № 2472 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Мостовский район»;

- постановление администрации муниципального образования Мостовский район от 11 ноября 2013 года №3187 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район;

- постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 28 декабря 2017 года №1484 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 28 ноября 2008 года №3597 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Мостовский район от 28 декабря 2017 года №1483 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Мостовский район Краснодарского края от 11 ноября 2013 года №3187 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального Мостовский район в новой редакции».

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБУДО «Мостовская ДШИ» (далее – учреждения).

1.4. Положение включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения;

- индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;

- порядок и условия премирования работников учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- Положений о введении новых систем оплаты труда работников учреждений, разработанных органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и установленных высшим исполнительным органом

государственной власти Краснодарского края;

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

-мнения Общего собрания работников МБУДО «Мостовская ДШИ».

1.6. Условия оплаты труда, включая базовый размер оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы (далее оклада) работника, выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к базовым размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности (муниципальном задании) учреждения, на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.12. При оптимизации численности работников и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13. В случае повышения (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности педагогических работников и должности учебно-вспомогательного персонала**

2.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, на основе отраслевых. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (выплачиваемой педагогическим работникам в размере 115 рублей), образует новый оклад.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно штатного расписания.

2.3. Оплата труда педагогических и других работников осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Мостовский район.

2.4. Установление окладов работникам учреждения производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Мостовский район в форме постановления.

2.5. Должностные оклады по занимаемым должностям педагогических работников:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающие коэффициенты
1	2	3
	Базовый размер оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Концертмейстер	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель	0,10

2.6. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в том числе культуры, искусства и кинематографии, в которые входят занимаемые должности:

Перечень должностей	Базовый размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5 237
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5 609
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6 170
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8 412
Наименование должностей отнесенных к профессиональным группам должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии «среднего звена»	8 778
Наименование должностей отнесенных к профессиональным группам должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии «ведущего звена»	8 872

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение №1, 2). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Размеры базовых должностных окладов заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже базового должностного оклада руководителя учреждения.

2.8. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Порядок и условия почасовой оплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением.

2.9. Настоящим Положением предусмотрено установление к базовым окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

-повышающий коэффициент к базовому (базовому должностному) окладу за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к базовому (базовому должностному) окладу по занимаемой должности;

-персональный повышающий коэффициент к базовому (базовому должностному окладу);

-повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента любого вида к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9.1. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры повышающего коэффициента к базовому окладу за квалификационную категорию определяются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая квалификационная категория	0,20
2.	Первая квалификационная категория	0,15

2.9.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в том числе руководство творческим коллективом, которому присвоено звание «Образцовый художественный коллектив» и «Народный художественный коллектив».

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.10. Настоящим Положением предусмотрено установление к базовому (базовому должностному) окладу работников стимулирующих надбавок следующих видов:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

-стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

-стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по показателям эффективности деятельности работников комиссией по установлению стимулирующих выплат учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

-руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

-других работников, занятых в структурных подразделениях школы - на основании представления (служебной записки) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.10.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам - за стаж педагогической работы от базового должностного оклада пропорционально объему педагогической нагрузки, другим работникам (в том числе педагогу-психологу) - в зависимости от стажа работы в соответствующих образовательных учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от базового оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам за присвоение квалификационной категории, стимулирующие надбавки за выслугу лет устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.10.2. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень (со дня выдачи диплома), почетное звание «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности в размере 15% от базового должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или почетное звание.

2.10.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам по показателям эффективности деятельности от базового должностного оклада за:

а) стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

б) разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе



достижений науки, передовых методов обучения, высокие достижения в работе;  
 в) выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);  
 г) сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям автомобиля);

д) выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

е) руководство методическими объединениями преподавателей предметников от 10 до 50%, в зависимости от количества обучающихся и преподавателей на отделении;

ж) создание аранжировок, обработок, инструментовок, переложений, репертуарных сборников, разработку и тиражирование партитур, сценарного материала от 10 до 50%;

з) молодым специалистам до 25%;

и) выполнение функций классного руководителя (от количества обучающихся);

№ п/п	Наполняемость класса	Количество баллов	Подтверждающие документы	Сроки выплаты надбавки
1	2	3	4	5
1.	1 - 4 человек	0,5	Выписка из приказа	1) с 01 сентября по 31 декабря 2) с 01 января по 31 августа
2.	5-10 человек	1		
3.	11-15 человек	1,5		
4.	16-20 человек	2		
5.	21-25 человек	2,5		
6.	26-30 человек	3		
7.	31-35 человек	3,5		
8.	36-40 человек	4		
9.	41-45 человек	4,5	Выписка из приказа	1) с 01 сентября по 31 декабря 2) с 01 января по 31 августа
10.	46 - 50 человек	5		
11.	51-55 человек	5,5		
12.	56 - 60 человек	6		
13.	61-65 человек	6,5		
14.	66 - 70 человек	7		
15.	71-75 человек	7,5		
16.	76 - 80 человек	8		
17.	81 - выше	9		

и) проверку письменных работ (тетрадей) по предметам музыкально-теоретического цикла (сольфеджио, музыкальная литература и др.), историко-теоретического цикла до 15% - от должностного оклада пропорционально объему педагогической нагрузки.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), по одному или нескольким основаниям.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - до 200%. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.12. С учетом условий труда работникам, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников и руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам, занимающим указанные в пункте 2.14 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения и Порядка установления показателей эффективности деятельности работников учреждения.

2.14. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным и отраслевыми справочниками работ и профессий рабочих в соответствии со штатным расписанием.

3.2. Базовые оклады по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 422
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 516
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 609
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 702
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 798
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 981

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 170
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 356

Перечень общих профессий рабочих учреждений культуры, искусства

Разряд	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1	2	
3 разряд	Костюмер	7 566
4 разряд	Водитель автобуса (занятые перевозкой учащихся)	8 778

3.3. При условии условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- повышающий коэффициент к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем, комиссией по установлению стимулирующих выплат персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер

повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к базовым окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за качество выполнения работ;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также поступлений от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу. Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада (%)
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.7. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, Порядка установления показателей эффективности деятельности работников учреждения.

3.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

3.9. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края.

3.10. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов за:

- а) работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- б) работу в сельской местности;
- в) работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при за выполнение работ различной квалификации;
  - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
  - увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
  - сверхурочную работу;
  - работу в ночное время;
  - работу в выходные и праздничные дни;
  - работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда». Минимальный размер выплат – 5% от базового оклада.

4.3. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.4. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждения, расположенного в сельской местности. Размер выплаты – 25% от базового должностного оклада пропорционально объёму педагогической нагрузки.

Применение выплат за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении от базового оклада пропорционально объёму педагогической нагрузки.

4.5. Доплата за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты – 20% части базового оклада (базового должностного оклада) за час работы работника. Расчет части базового оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх 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 оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх 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 оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому размеру оклада (базовому должностному окладу) работникам, без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат, пропорционально объему педагогической нагрузки.

## **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год,)
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65 и далее лет);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий, за разные периоды работы (например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.3. Премирование осуществляется по решению руководителя школы, комиссии по установлению стимулирующих выплат и премирования

работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также поступлений от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании служебных записок заместителей руководителя учреждения, фактических показателей эффективности деятельности, применяемых для установления премиальных выплат, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг);
- выполнение плановых показателей (муниципальное задание);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка отчетности, соблюдение сроков сдачи отчетности;
- результативность участия в конкурсах, фестивалях, олимпиадах (наличие дипломов) получение грантов;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий, своевременное выполнение работы на высоком профессиональном уровне.

5.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- занятие призовых мест в конкурсах.

5.8. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения:

- в связи с трудным финансовым положением работника, по личному заявлению;
- по состоянию здоровья работника, членов его семьи;
- по случаю стихийного бедствия, пожара, кражи, несчастного случая в быту и т.п.;
- по случаю смерти близких родственников.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю производится работодателем на основании поданного заявления. Размер материальной помощи руководителю, устанавливается работодателем из фонда оплаты труда работников учреждения.

## **7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

7.1. По решению руководителя учреждения на срок до одного года работникам, занимающим должности специалистов из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической работы, авторитет и признание в данной сфере деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.



## **8. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Мостовский район, установленным органом местного самоуправления.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

8.3. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых зависят от объема выполнения и показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Мостовский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

8.6. Премирование руководителя производится главным распорядителем бюджетных средств, с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения). Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются работодателем.

8.7. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с уставом (положением) учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по перечню квалификационной группы «Должности руководителей структурных подразделений».

9.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

## **10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

10.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных настоящим Положением, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

10.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу, осуществляемую по совместительству.

10.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10.4. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

10.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

10.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **11. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

11.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

11.3. В случае, если замещение отсутствующего педагогического работника осуществлялось более двух месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список педагогических работников.

11.4. Размер почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения может увеличиваться на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, на стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ (за ученую степень и почетное звание) и за выслугу лет, а также на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности и

за специфику работы в пределах фонда оплаты труда.

11.5. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, в работе экспертной комиссии при аттестации преподавателей школы, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Специалист по кадрам

О.Н. Шинкаренко

## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

УТВЕРЖДЕНЫ  
 Приказом МБУДО  
 «Мостовская ДШИ»  
 от \_\_\_\_\_ 20\_\_ года №\_\_\_\_\_

**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
 и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по  
 профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных  
 должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных  
 учреждений муниципального образования Мостовский район**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5 237 рублей		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02

2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5 609 рубль		
1 квалификацион ный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководите ля, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификацион ный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификацион ный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,13

4 квалификацион ный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража) должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,17  0,15
5 квалификацион ный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6 170 рублей		
1 квалификацион ный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификацион ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификацион ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификацион ный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2

5 квалификацион ный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад – 8 412 рублей		
1 квалификацион ный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификацион ный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификацион ный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.



## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

УТВЕРЖДЕНЫ  
 Приказом МБУДО  
 «Мостовская ДШИ»  
 от \_\_\_\_\_ 20\_\_ года №\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
<b>1 .Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор</p>

	<p>котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; столяр строительный, слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
2 квалификацион ный уровень	<p>профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификацион ный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик</p>

гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; облицовщик-плиточник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; столяр строительный; слесарь - электромонтажник; телефонист; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики;

	электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификацион ный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водитель погрузчика; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; столяр строительный; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификацион ный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификацион ный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих»

