РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

Юргинский муниципальный район

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

администрации Юргинского муниципального района

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| от « | 30 | » | 03 | 20 | 17 |  |  | № | 18-МНА |

О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных

учреждений Юргинского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2016 № 531 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области
от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»:

1. Ввести с 01.01.2017 новые системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района (далее - работники).
2. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
3. Установить, что объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Юргинского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг.
4. Утвердить Положение «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, согласно Приложению № 1.
5. Утвердить методические рекомендации по разработке главными распорядителями бюджетных средств условий оплаты труда работников муниципальных учреждений, применяемых в примерных положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, согласно Приложению № 2.
6. Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Приложениями № 3, 4 к настоящему постановлению.
7. Главным распорядителям средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные учреждения Юргинского муниципального района, до 01.04.2017:
	1. Разработать и представить на утверждение администрации Юргинского муниципального района проекты примерных положений об оплате труда работников соответствующих муниципальных учреждений с учетом методических рекомендаций по разработке главными распорядителями бюджетных средств условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, применяемых в примерных положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений, с перечнем должностей и профессий работников муниципальных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих муниципальных учреждений;
	2. При разработке примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района главным распорядителям средств районного бюджета не допускать изменения порядка регулирования продолжительности рабочего времени, норм труда (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы), в том числе замены понятия «ставка заработной платы» понятием «должностной оклад».
8. Финансовое обеспечение расходных обязательств Юргинского муниципального района, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Юргинского муниципального района.
9. Признать утратившим силу постановление Администрации Юргинского муниципального района от 28.03.2011 № 17-МНА «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района».
10. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования в районной газете «Юргинские ведомости».
11. Разместить настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Юргинского муниципального района.
12. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Юргинского муниципального района по экономическим вопросам, транспорту и связи О.А.Граф.

|  |  |
| --- | --- |
| и.о. главы Юргинскогомуниципального района | В. С. Пивень |
| Согласовано:начальник юридического отдела | Н. А. Байдракова |

Приложение № 1

к постановлению администрации

Юргинского муниципального района

от 30.03.2017 № 18-МНА

Положение

Об установлении новых систем оплаты труда работников

муниципальных учреждений Юргинского муниципального района

**1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

**муниципальные учреждения Юргинского муниципального района** - учреждения, созданные органом местного самоуправления (далее - учреждения). Типами муниципальных учреждений признаются автономные, бюджетные и казенные;

**системы оплаты труда работников учреждений** (далее также - системы оплаты труда) - совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений (далее - работники) с учетом отраслевых сфер деятельности;

**профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих** (далее также - профессиональные квалификационные группы **(ПКГ)** - группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - квалификационный уровень);

**профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также - профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** - группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - квалификационный уровень);

**оклад по профессиональной квалификационной группе** - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц **без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - оклад по ПКГ)**;

**ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе** - минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат** (далее - ставка заработной платы по ПКГ);

**оклад (должностной оклад**) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. **Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом**:

1.3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.3.3. Государственных гарантий по оплате труда.

1.3.4. Перечня видов выплат компенсационного характера.

1.3.5. Перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.3.6. Утвержденных администрацией Юргинского муниципального района примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района (далее - примерные положения об оплате труда работников).

1.3.7. Мнения представительного органа работников.

**2. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с примерными положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в примерных положениях об оплате труда работников по согласованию с отраслевыми организациями профсоюзов.

2.4. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, определяются соответствующими примерными положениями об оплате труда работников.

2.5. Учреждения разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь примерными отраслевыми положениями об оплате труда работников, утверждаемыми администрацией Юргинского муниципального района.

**3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. **К выплатам компенсационного характера относятся**:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах**. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573
«О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на определенный срок. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. **К выплатам стимулирующего характера относятся**:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентом отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.5. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

4.6. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.7. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителей**

**учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

**Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.**

5.2. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются соответствующими главными распорядителями бюджетных средств.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.4. Главные распорядители бюджетных средств вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.

Главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказания государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.5 Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

5.6 Главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находятся учреждения, кроме государственных казенных учреждений, созданных путем изменения типа существующих бюджетных и автономных государственных учреждений с 01.10.2014, устанавливают предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы основного персонала данного учреждения в кратности от 1 до 3.

Главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находятся государственные казенные учреждения, созданные путем изменения типа существующих бюджетных и автономных государственных учреждений с 01.10.2014, устанавливают предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы основного персонала данного учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение формируется с учетом заработной платы, выплачиваемой за счет всех финансовых источников учреждения, и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**6. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**работников основного персонала для определения размера**

**должностного оклада руководителя учреждения**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

6.2. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е
(31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

6.6.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

6.6.2. Определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.6 настоящего Положения.

6.8. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

**7. Заключительные положения**

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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 на условиях срочного трудового договора.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

7.3. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

Приложение № 2

к постановлению администрации

Юргинского муниципального района

от 30.03.2017 № 18-МНА

Методические рекомендации

по разработке главными распорядителями бюджетных средств

Юргинского муниципального района условий оплаты труда работников

муниципальных учреждений, применяемых в примерных положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений

Юргинского муниципального района

1. Настоящие методические рекомендации по разработке главными распорядителями бюджетных средств Юргинского муниципального района условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, применяемых в примерных положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений Юргинского муниципального района (далее - методические рекомендации), разработаны в целях оказания им практической помощи при разработке условий оплаты труда работников, работающих в муниципальных учреждениях Юргинского муниципального района (далее соответственно - работники, учреждения).

2. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

4. При разработке условий оплаты труда главным распорядителям бюджетных средств необходимо учитывать, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

6. Специалистам и служащим муниципальных учреждений Юргинского муниципального района, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях.

**7.** **Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:**

**ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2+К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ,** где:

 \\_ \_/

 \/

оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 \\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 \/

повышенный оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 \\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 \/

 тарифная часть ЗП

при этом Ор = (О х К1)xКс;

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

8. Оклады по ПКГ, ставки заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в размерах, указанных в Приложении № 3 к настоящему постановлению.

9. Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в размерах, указанных в Приложении № 2 к настоящему постановлению.

10. Размеры окладов по ПКГ, ставки заработной платы по ПКГ отраслевых профессий рабочих и отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в примерных положениях об оплате труда работников.

11. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) в случае наличия основания для их применения.

13. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

14. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

15. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

16. Размеры соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также порядок их применения устанавливаются в примерных положениях об оплате труда работников по согласованию отраслевыми организациями профсоюзов.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

18. Наряду с этим при установлении условий оплаты труда работникам рекомендуется применять персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

19. Работникам при наличии оснований устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством, согласно разделу 3 Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово, утвержденного настоящим постановлением.

20. Руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат в отношении работников принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

21. В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера согласно разделу 4 Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово, утвержденного настоящим постановлением.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников в соответствии с примерными положениями об оплате труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

22. 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 или уставной деятельности учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

23. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 3

к постановлению администрации

Юргинского муниципального района

от 30.03.2017 № 18-МНА

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе** | **Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** | **2 130** |
| 1-й квалификационный уровень | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель: инкассатор; калькулятор: кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов |  |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |  |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** | **2 200** |
| 1-й квалификационный уровень | Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник |  |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий отделом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория |  |
| 3-й квалификационный уровень | Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком).Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория |  |
| 4-й квалификационный уровень | Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха) мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |  |
| 5-й квалификационный уровень | Начальник (заведующий) гаража начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) |  |
| **Профессиональная квалификационная группа третьего уровня** | **2 600** |
| 1-й квалификационный уровень | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормировании труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер- энергетик (энергетик); инспектор фонда; консультант; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; оператор видеозаписи; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; товаровед; физиолог; художник-конструктор одежды; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт |  |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |  |
| 3-й квалификационный уровень | Должности служащих второго квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |  |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |  |
| 5-й квалификационный уровень | Главные специалисты, консультанты; в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера |  |
| **Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня** | **3 000** |
| 1-й квалификационный уровень | Начальник инструментального отдела; начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико- экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдел автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела |  |
| 2-й квалификационный уровень | Главный <\*> (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог энергетик, инженер) |  |
| 3-й квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |  |

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

Приложение № 4

к постановлению администрации

Юргинского муниципального района

от 30.03.2017 № 18-МНА

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе** | **Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.** |
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** | **2 000** |
| 1-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»); бортоператор по проверке магистральных трубопроводов; боцман береговой; весовщик; возчик; водитель аэросаней; водитель мототранспортных средств; водитель трамвая; водитель транспортно- уборочной машины; водитель электро- и автотележки; водораздатчик порта; вызывальщик локомотивных и поездных бригад; гардеробщик; горничная; грузчик: гуртовщик; дворник; дежурный у эскалатора; дезинфектор; демонстратор одежды; демонстратор причесок; доставщик поездных документов; заготовитель продуктов и сырья; заправщик поливомоечных машин; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; информатор судоходной обстановки; испытатель протезно-ортопедических изделий; камеронщик; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; киоскер; кладовщик; комплектовщик товаров; кондуктор; консервировщик кожевенного и пушно-мехового сырья; контролер водопроводного хозяйства; контролер газового хозяйства; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; конюх; косметик; кочегар паровозов в депо; кубовщик; курьер; кухонный рабочий; кучер; лифтер; маникюрша; маркировщик; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист грузового причала; машинист подъемной машины; машинист ритуального оборудования; машинист телескопических трапов; машинист по стирке и ремонту спецодежды; механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах; мойщик посуды; монтер судоходной обстановки; носильщик; няня; обработчик справочного и информационного материала; оператор автоматической газовой защиты; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копировальных и множительных машин; оператор разменных автоматов; оператор связи; оператор стиральных машин; осмотрщик гидротехнических сооружений; парикмахер; педикюрша; переплетчик документов; пекарь пломбировщик вагонов и контейнеров; полевой (путевой рабочий изыскательской русловой партии; полотер; постовой (разъездной) рабочий судоходной обстановки; почтальон; приемосдатчик груза и багажа; приемосдатчик груза и багажа в поездах; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик поездов; приемщик пункта проката; приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья; приемщик товаров; приемщик трамваев и троллейбусов; проводник (вожатый) служебных собак; проводник пассажирского вагона; проводник по сопровождению грузов и спецвагонов; проводник по сопровождению локомотивов и пассажирских вагонов в нерабочем состоянии; проводник-электромонтер почтовых вагонов; продавец непродовольственных товаров; продавец продовольственных товаров; путевой рабочий тральной бригады; официант; рабочий береговой; рабочий бюро бытовых услуг; рабочий плодоовощного хранилища; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий производственных бань; рабочий ритуальных услуг; рабочий по уходу за животными; рабочий подсобный; радиооператор; разведчик объектов природы; раздатчик нефтепродуктов; разрубщик мяса на рынке; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; сатураторщик; светокопировщик; сдатчик экспортных лесоматериалов; сестра-хозяйка; смотритель огней; собаковод; сортировщик почтовых отправлений и произведений печати; составитель описи объектов населенных пунктов; стеклографист (ротаторщик); стеклопротирщик; сторож (вахтер); стрелок; судопропускник; съемщик лент скоростемеров локомотивов; тальман; телеграфист; телефонист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; чистильщик обуви; швейцар; экспедитор печати |  |
| 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |  |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** | **2 200** |
| 1-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»); буфетчик; водитель автомобиля (автобуса); водитель троллейбуса; водолаз; закройщик: контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; обувщик по ремонту обуви; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; наладчик КИП и автоматики; охотник промысловый; портной; плотник; повар; пожарный; слесарь-сантехник: слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; токарь; штукатур; швея; электрогазосварщик |  |
| 2-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства») |  |
| 3-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочие (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства») |  |
| 4-й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационным уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы выполняющих важные (особе важные) и ответственные (особе ответственные) работы |  |