



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ПЕРЕВАЛЬСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**
(Администрация Перевальского муниципального округа
Луганской Народной Республики)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«13» декабря 2024 г.

г. Перевальск

№ 346

**Об утверждении Порядка и условий оплаты
труда работников муниципальных
учреждений муниципального образования
Перевальский муниципальный округ
Луганской Народной Республики**

В соответствии с Федеральным конституционным законом от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образования в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики», статьями 86, 136 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Совета муниципального округа муниципальное образование Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики от 29.12.2023 № 3 «Об осуществлении полномочий учредителя предприятий и учреждений, расположенных на территории муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики и необходимых для обеспечения жизнедеятельности населения, осуществления полномочий или осуществления деятельности органов местного самоуправления муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики», руководствуясь Уставом муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики, принятый решением Совета муниципального округа муниципальное образование Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики от 30.10.2023 № О принятии Устава муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики» Администрация Перевальского муниципального округа Луганской Народной Республики

1. Утвердить прилагаемый Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.02.2024 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за исполняющим обязанности заместителя Главы Администрации муниципального округа муниципальное образование Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики Харий Татьяной Александровной.

Глава
муниципального округа
муниципальное образование
Перевальский муниципальный округ
Луганской Народной Республики

В.В. Михайлов

УТВЕРЖДЕН

постановлением Администрации
муниципального округа
муниципальное образование
Перевальский муниципальный округ
Луганской Народной Республики
от «13» декабря 2024 года № 346

Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики

I. Общие положения

1. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Условия оплаты труда), разработаны в целях обеспечения единых подходов к регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – учреждения), и регламентируют системы оплаты труда работников и руководителей учреждений вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящих Условиях оплаты труда, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

2. Условия оплаты труда носят для учреждений обязательный характер.

3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Луганской Народной Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящими Условиями оплаты труда.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда.

6. Оплата труда работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат,

порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7. Установить, что сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, при введении систем оплаты труда работников в соответствии с Условиями оплаты труда не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда работников. В целях обеспечения указанного положения работникам может устанавливаться персональная доплата в фиксированном значении (рублях).

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

9. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Луганской Народной Республики.

При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовым актом соответствующего уполномоченного органа.

11. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения) устанавливаются на основе Единой тарифной сетки (далее – ЕТС) в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности.

12. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) первого разряда оплаты труда ЕТС устанавливается Правительством Луганской Народной Республики.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) последующих разрядов оплаты труда ЕТС рассчитываются умножением оклада (оклада, ставки заработной платы) первого разряда ЕТС на межразрядный коэффициент соответствующего разряда ЕТС с математическим округлением полученного значения до рублей.

13. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 %–15 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работникам.

При установлении факта неправильной оплаты труда работнику руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного устранения ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

15. Нормы настоящих Условий оплаты труда, содержащиеся в разделах VI «Порядок и условия установления отдельных выплат компенсационного характера работникам учреждений» и VII «Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера», применяются для всех учреждений.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

17. Особенности Условий оплаты труда работников по отдельным отраслям бюджетной сферы, связанные со спецификой деятельности, устанавливаются в разделе II настоящих Условий оплаты труда.

18. Отраслевые особенности оплаты труда, определенные в разделе II настоящих Условий оплаты труда, распространяются на соответствующие категории работников всех учреждений (независимо от ведомственного подчинения).

II. Особенности Условий оплаты труда работников по отдельным отраслям бюджетной сферы

II.1. Особенности Условий оплаты труда педагогических работников дополнительного образования учреждений системы образования

1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Кроме выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом VI настоящих Условий оплаты труда, работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1. Работникам учреждений устанавливаются доплаты в соответствии с таблицей № 1:

2.1.1. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 1.

**Размеры доплат
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	до 15
Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 10
Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя) за работу с архивом учреждения	до 10

Примечание:

а) доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии);

б) при наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

в) порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте. Размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за высокие результаты и качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за наличие квалификационного разряда;

надбавка за наличие педагогического звания;

надбавка за престижность педагогического труда;

надбавка за работу в сельской местности;

надбавка за наличие ученой степени;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

выплата помощи на оздоровление.

3.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и о ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Администрацией муниципального округа муниципальное образование Перевальский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Администрация);

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ может устанавливаться на определенный период в пределах одного календарного года.

3.2. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений соответствии с пунктом 4 раздела VII настоящих Условий оплаты труда.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям учебных структурных подразделений и их заместителям, педагогическим работникам в зависимости от продолжительности педагогической работы.

Продолжительность педагогической работы определяется учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих отработанный период. Порядок определения стажа педагогической работы в целях установления надбавки утверждается Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

3.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 10 %;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 %.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа Министерства образования и науки Луганской Народной Республики).

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.4. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

**Размеры надбавки
за наличие педагогического звания**

Перечень педагогических званий	Размер надбавки (процентов)
Преподаватель-методист	15
Старший преподаватель	10

Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.5. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителям учреждений дополнительного образования, руководителям учебных структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 10 % должностного

оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.6. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за работу в сельской местности в размере 10 % должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

3.7. Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания в пределах фонда оплаты труда в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

**Размеры надбавки
за наличие почетного звания**

Перечень получателей надбавки	Размер надбавки (процентов)
Руководитель (руководители) объединения, коллектива на период действия званий «Образцовый детский коллектив» «Народный детский коллектив»	до 20 до 30

3.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждений системы образования Луганской Народной Республики молодым специалистам из числа педагогических и научных работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 % от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, являющиеся выпускниками образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения, в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Надбавка устанавливается по основной должности.

Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических или научных работников.

3.9. Педагогическим работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления

ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы).

3.10. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по основной работе и трудового договора по совместительству.

4. Отдельные вопросы оплаты труда педагогических работников.

4.1. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.2. Работники образовательных организаций дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса (заведование учебными кабинетами), не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

4.3. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

4.3.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3–2.7 приложения № 1 к приказу Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта

2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких).

4.3.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 4.3.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

4.3.4. 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

4.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

4.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой в соответствии с трудовым договором по совместительству на основе тарификации.

4.4.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

4.4.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, – путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.5. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

II. II. Особенности Условий оплаты труда работников культуры

1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Работникам культуры могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

2.1. Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность в размере от 10 до 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается (в зависимости от нагрузки) за выполнение работ высокой сложности, напряженность и интенсивность работы (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение

компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое:

работникам, осуществляющим централизованный бухгалтерский учет учреждений сферы культуры;

руководящим работникам, заведующим отделами, специалистам и методистам домов культуры (центров культуры и досуга) с методической службой при Администрации, методическим центрами и другим методическим службам, работающим на селе;

руководителям студий по видам искусств и народных творчеств, самодеятельных коллективов, которые имеют звания «народный», «образцовый», лауреатов международных, всероссийских, республиканских конкурсов.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается.

Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки работникам учреждений утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

2.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

а) от 10 до 120 % от должностного оклада работникам учреждений культуры, соответствующим следующим критериям:

имеют профессиональный квалифицированный состав, в котором не менее 70 % творческих работников с высшим образованием в области культуры и искусства;

не менее 20 % творческих работников награждены государственными наградами Российской Федерации и (или) Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР, в том числе государственными наградами Луганской Народной Республики до вступления в силу Федерального конституционного закона от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики» и иных субъектов Российской Федерации;

не менее 20 % творческих работников являются лауреатами и дипломантами всероссийских, республиканских (областных) и международных конкурсов и фестивалей;

б) от 10 до 60 % от должностного оклада работникам учреждений культуры соответствующим следующим критериям:

являются главными участниками проведения не менее 3 мероприятий в рамках одной Государственной и/или целевой программы;

проводят не менее 10 культурных мероприятий в рамках Года, проводимого в Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации;

имеют не менее 2 творческих коллективов со званием «Народный/образцовый самодеятельный коллектив Луганской Народной Республики» (для клубов и клубных учреждений);

участвуют в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей (для библиотек);

проводят мероприятия, направленные на укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей, сохранение культурного и исторического наследия народов России, в рамках национальных интересов и стратегических национальных приоритетов Российской Федерации;

являются участниками проектов, программ, мероприятий направленных на поддержание гражданского мира и согласия в Российской Федерации, Луганской Народной Республике, развитие механизмов взаимодействия государства и общества;

участвуют в мероприятиях, направленных на обеспечение и защиту национальных интересов Российской Федерации, обеспечивая реализацию национального приоритета по стратегической стабильности и взаимовыгодному международному сотрудничеству в сфере культуры и искусства;

участвуют в программах (мероприятиях), направленных на выявление и развитие способностей и талантов у детей и молодежи;

оказывают содействие в обучении и воспитании молодежи на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей;

в) от 10 до 40 % от должностного оклада всем работникам учреждений культуры, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах «а» и «б» настоящего подпункта, которые соответствуют следующим критериям:

внедряют новые формы и методы работы;

принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях;

обеспечивают увеличение пользователей библиотек (для библиотек);

способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела (для музеев);

способствуют организации обучения и повышению квалификации работников;

способствуют повышению качества подготовки и проведению мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями.

Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки работникам учреждений утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

2.3. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 4 раздела VII настоящих Условий оплаты труда.

В стаж работы, который дает право на установление надбавки работнику, засчитывается:

время работы в учреждениях культуры Российской Федерации, Луганской Народной Республики (в том числе до вступления в силу Федерального конституционного закона от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики», Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР на должностях, соответствующих виду деятельности учреждения культуры;

отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, а в случае, когда ребенок требует домашнего ухода, – дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной медицинским заключением, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста, а в случае если ребенок болен сахарным диабетом I типа (инсулинозависимый), – не более чем до достижения ребенком шестнадцатилетнего возраста;

время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после периода повышения квалификации работал в учреждении культуры;

срочная военная служба, если работник до призыва на военную службу работал в учреждении культуры и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета времени проезда на постоянное место проживания) был принят на работу в учреждение культуры;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула, вследствие незаконного увольнения и перевода на другую работу).

Документом для подтверждения стажа работы, который дает право на получение надбавки, является трудовая книжка или другой документ, который в соответствии с законодательством Российской Федерации подтверждает его наличие.

Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из размера должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

Надбавка выплачивается работникам учреждений культуры со дня принятия на работу при наличии стажа, который дает право на ее получение.

Начисление и выплата надбавки производится ежемесячно за фактически отработанное время в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по основному месту работы. Лицам, которые работают по совместительству, указанная надбавка не устанавливается. В случае, когда работник временно

замещает отсутствующего работника, надбавка исчисляется из размера должностного оклада по основному месту работы (должности).

2.4. При оплате труда работников учреждений культуры, расположенных в сельской местности, применяется надбавка в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

3. Решение о применении соответствующих стимулирующих выплат (надбавок, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

II. III. Особенности Условий оплаты труда работников физической культуры и спорта

1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Работникам физической культуры и спорта могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

2.1. Доплата за специализацию в размере 15 % должностного оклада в спортивных школах всех типов, тренерам и инструкторам-методистам, устанавливается за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом органа исполнительной власти Луганской Народной Республики в сфере физической культуры и спорта.

2.2. Доплата работникам учреждений за работу в сельской местности – до 10 % должностного оклада.

2.3. Доплата молодым специалистам-выпускникам (тренерскому составу, инструкторам-методистам) образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе по специальности, не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения, – на 10 % должностного оклада в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

2.4. За интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) в следующих размерах в процентах к ставке заработной платы за каждого спортсмена и за занятое им место, а также за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (процентов)
Тренер, тренер-преподаватель – за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся другому тренеру в училище (колледж) олимпийского резерва, училище (колледж) физической культуры и спорта, центр спортивной (олимпийской) подготовки (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

2.5. За подготовку и/или участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, устанавливаются выплаты тренерскому составу при почасовом методе оплаты труда в следующих размерах в процентах к ставке заработной платы за каждого спортсмена и за занятое им место в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды) (процентов)	
		тренерскому составу	специалистам
Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 50	до 20
	2–3-е	до 45	до 16
	4–6-е	до 35	до 10
	участие	до 10	до 5
Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	до 25	до 8
	2–3-е	до 20	до 5
	4–6-е	до 10	до 4
	участие	до 5	до 3
Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1-е	до 10	до 5
	2–3-е	до 8	до 4
	4–6-е	до 6	до 3
	участие	до 4	до 2
Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1-е	до 8	до 4

Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2–3-е	до 6	до 3
	4–6-е	до 4	до 2
Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 6	до 3
	2–3-е	до 4	до 2
Чемпионат России	1-е	до 10	до 5
	2–3-е	до 8	до 4
	4–6-е	до 6	до 3
Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
	2–3-е	до 8	до 4
Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
	2–3-е	до 6	до 3
Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1-е	до 6	до 3
	2–3-е	до 4	до 2
Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1-е	до 4	до 2
	2–3-е	до 2	до 1
За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1-е	до 10	до 5
	2–3-е	до 8	до 4
	4–6-е	до 6	до 3
За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь, юниоры и юниорки); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
	2–3-е	до 6	до 3
	4–6-е	до 4	до 2
За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на	1-е	до 6	до 3
	2–3-е	до 4	до 2
	4–6-е	до 2	до 1

Спартакиаде учащихся (финалы)			
За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план	1-е	до 4	до 2
	2–3-е	до 2	до 1

3.5.1. Выплата устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

3.5.2. Если в период действия установленной выплаты занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3.5.3. Выплата специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Специалистам выплата устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

3.5.4. Выплата устанавливается также тренерам, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимого спортивного результата, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

3.5.5. К категории специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист.

3.6. Надбавка за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;

Выплата к должностному окладу за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку устанавливается тренерскому составу на определенный период времени в течение соответствующего финансового года с

учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в следующих размерах в процентах к ставке заработной платы в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (%)
Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	до 10
Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	до 10
Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	до 10
Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	до 10
Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 %)	до 20

зачисленных на этап подготовки)	
Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
Стабильность выступлений занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд Луганской Народной Республики и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки):	
в спортивных школах всех типов	до 30
центрах спортивной (олимпийской) подготовки	до 40

К категории «тренерский состав» относятся: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

Инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту разрешается вести тренировочную (учебно-тренировочную) работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время как по месту его основной работы, так и в других организациях продолжительностью не более 20 часов в неделю или половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Тарифная ставка заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается за 18 астрономических часов учебно-тренировочной работы в неделю и выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Время, затраченное на подготовку занятий, а также на участие с командами (спортсменами) в соревнованиях, дополнительной оплате не подлежит.

Фактический объем тренировочной (учебно-тренировочной) работы работника из числа тренерского состава определяется с учетом общего количества групп и утвержденных нормативов объема тренировочной нагрузки спортсмена по этапам спортивной подготовки.

Ежегодно на начало календарного года по результатам тарификации составляется тарификационный список, который утверждается директором указанных учреждений и согласовывается учредителем.

Директор несет персональную ответственность за установленный фактический объем тренировочной (учебно-тренировочной) работы для каждого работника, из числа тренерского состава, и за ее выполнение.

Перераспределение или изменение объема нагрузки в течение года, по сравнению с объемом, установленным работнику, из числа тренерского состава, при проведении тарификации, осуществляется руководителем с соблюдением требований трудового законодательства.

В случае, когда в отдельные дни (месяцы) работником из числа тренерского состава не проводится тренировочная (учебно-тренировочная) работа по независящим от него причинам (эпидемии, неблагоприятные метеорологические условия), время простоя оплачивается в порядке и размерах, определенных трудовым законодательством.

Должность старшего тренера по виду спорта, старшего тренера-преподавателя вводится в штатное расписание, если под его руководством работают не менее двух тренеров по виду спорта, тренеров-преподавателей.

Тарифная ставка старшему тренеру по виду спорта, старшему тренеру-преподавателю устанавливается выше на один тарифный разряд.

Должность старшего инструктора-методиста вводится в случае, если под его руководством работают не менее двух штатных единиц инструкторов-методистов.

4. Доплата к должностному окладу за наличие почетного звания Российской Федерации, Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием:

«народный», «заслуженный работник физической культуры» – в размере 30 % должностного оклада по основной должности;

работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 % должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, значком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков, значков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Орган исполнительной власти Луганской Народной Республики в сфере физической культуры и спорта самостоятельно определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков, учитываемых при выплате надбавки в соответствии с действующим законодательством.

5. Выплата к должностному окладу за наличие спортивного звания, почетного спортивного звания устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся спортивным званием в размерах:

заслуженный тренер, заслуженный мастер спорта – в размере 20 %;

мастер спорта международного класса – 15 %;

мастер спорта, гроссмейстер – 10 %.

При наличии двух или более почетных спортивных званий, спортивных званий надбавки устанавливаются за одно высшее звание. Соответствие почетного спортивного звания, спортивного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется руководителем учреждения (организации) сферы физической культуры и спорта.

6. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается отдельным категориям работников учреждений в зависимости от общего стажа, в размерах, определенных пунктом 4 раздела VII настоящих Условий оплаты труда.

II.IV. Особенности Условий оплаты труда работников сферы молодежной политики

1. Размеры должностных окладов работников сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Работникам сферы молодежной политики устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные следующим перечнем:

2.1. Надбавка за интенсивность в размере до 50 % должностного оклада (ставки заработной платы), которая устанавливается в зависимости от нагрузки за:

выполнение неотложных работ высокой сложности;
выполнение срочных поручений.

2.2. Надбавка за высокую напряженность в работе в размере 50 % должностного оклада (ставки заработной платы), которая устанавливается работникам учреждения при трудоустройстве по основному месту работы.

Основным критерием получения надбавки за высокую напряженность является наличие работы, требующей повышенного внимания.

Надбавка за напряженность в работе исчисляется исходя из размера должностного оклада без учета других надбавок за фактически отработанное время.

2.3. Решения об установлении надбавок за интенсивность, а также напряженность в работе принимаются:

для руководителя учреждения – Администрацией;
для работников учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным коллективным договором, локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок работникам учреждений утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

2.4. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в соответствии с пунктом 4 раздела VII настоящих Условий оплаты труда.

В стаж работы, который дает право на установление надбавки за выслугу

лет, работнику засчитывается:

время работы в учреждениях сферы молодежной политики Российской Федерации, Луганской Народной Республики (в том числе до вступления в силу Федерального конституционного закона от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики»), Донецкой Народной Республики, Украины, СССР на должностях, соответствующих виду деятельности учреждения культуры и / или учреждения сферы молодежной политики;

срочная военная служба, если работник до призыва на военную службу работал в учреждении культуры и / или в учреждении сферы молодежной политики и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета времени проезда на постоянное место проживания) был принят на работу в учреждение сферы молодежной политики;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула вследствие незаконного увольнения и перевода на другую работу).

Документом для подтверждения стажа работы, который дает право на получение надбавки, является трудовая книжка или другой документ, который в соответствии с законодательством Российской Федерации подтверждает его наличие.

Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из размера должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

Надбавка за выслугу лет выплачивается работникам учреждений сферы молодежной политики со дня принятия на работу при наличии стажа, который дает право на ее получение.

Начисление и выплата надбавки производится ежемесячно за фактически отработанное время в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по основному месту работы. Работникам, которые работают по совместительству, указанная надбавка не устанавливается. В случае замещения временно отсутствующего работника надбавка исчисляется из размера должностного оклада по основному месту работы (должности).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимых документов.

III. Условия оплаты труда работников общепромышленных должностей

1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Работникам общепромышленных должностей, с учетом условий их труда, устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI.

3. Работникам общепромышленных должностей могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

в размере до 50 % должностного оклада:

доплата за выполнение особо важных и срочных заданий. Доплата производится при выполнении задания в полном объеме в пределах срока, установленного при выдаче задания работнику, в пределах средств на оплату труда;

надбавка за специфику работы работникам учреждений, осуществляющих информационно-методическое, финансово-экономическое, хозяйственное и иное обеспечение учреждений и организаций; централизованных бухгалтерий при органах исполнительной власти и других учреждениях и организациях в размере до 50 % должностного оклада в пределах средств на оплату труда.

IV. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящим Условиям оплаты труда.

2. Рабочим, с учетом условий их труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим перечнем компенсационных выплат:

доплата за ненормированный рабочий день для водителей автотранспорта в размере 25 % должностного оклада (тарифной ставки) за отработанное время;

доплата в размере 10 % должностного оклада (тарифной ставки) за использование в работе дезинфицирующих средств устанавливается рабочим, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов;

отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящих Условиях оплаты труда.

3. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

доплата за выполнение особо важных и срочных заданий. Доплата производится при выполнении задания в полном объеме в пределах срока, установленного при выдаче задания работнику, в размере до 20 % в пределах средств на оплату труда;

водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу (тарифной ставке) в размерах:

- водителям II класса – 10 %;
- водителям I класса – 25 %;

- надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 % оклада. Условия и размер предоставления надбавки определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Указанные надбавки водителям автомобилей начисляются за фактически отработанное в качестве водителя время;

отдельные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящих Условий оплаты труда.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

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

2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (с изменениями).

3. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом особенностей условий оплаты труда по отдельным отраслям бюджетной сферы, предусмотренных разделом II настоящих Условий оплаты труда.

4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10–30 % ниже, чем должностной оклад руководителя учреждения, должностные оклады главных бухгалтеров – на 10–30 % ниже, чем должностной оклад его непосредственного руководителя.

5. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, и главным бухгалтерам устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящих Условий оплаты труда.

6. Руководители образовательных организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую работу в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление преподавательской работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях,

предусмотренных для педагогических работников. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в соответствии с нормами настоящих Условий оплаты труда.

Объем преподавательской работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется вышестоящим органом и фиксируется в трудовом договоре с руководителем (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем преподавательской работы, который может выполняться заместителем руководителя, определяется руководителем учреждения и фиксируется в трудовом договоре с заместителем руководителя (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

8. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам может быть установлена выплата стимулирующего характера – премия, размер которой определяется в зависимости от результатов работы учреждения (подразделений учреждения, находящихся в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению Администрации.

Размер премии руководителю учреждения устанавливается локальным нормативным актом Администрации.

Размер премий заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Размер премий руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается с учетом того, чтобы не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

9. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с особенностями условий оплаты труда, содержащимися в разделе II настоящих Условий оплаты труда.

10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные виды выплат стимулирующего характера, содержащиеся в разделе VII настоящих Условий оплаты труда.

11. Оплата труда руководителей учреждений, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

VI. Порядок и условия установления отдельных выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера:

1. Повышение оплаты труда за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (должностного оклада, рассчитанного за час работы), в размере до 40 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы работника учреждения определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в размере части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) и в абсолютном значении, в зависимости от отработанного времени.

4. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

VII. Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть установлена надбавка за сложность, интенсивность работы в размере до 50 % должностного оклада.

Критерии определения размера надбавки за сложность, интенсивность работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников по итогам работы за квартал с учетом результатов профессиональной деятельности, ежемесячного премирования работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также для премирования при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится по решению вышестоящего органа в пределах имеющихся средств на оплату труда.

При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости учреждения;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера производится с начала месяца, который наступает за месяцем работы, в котором возникло такое право.

Категории работников, которым устанавливается надбавка за выслугу лет, а также условия осуществления данной выплаты по отраслям бюджетной сферы определяются в разделе II настоящих Условий оплаты труда.

При установлении надбавки за выслугу лет работникам в стаж работы, дающей право на установление данной надбавки, включается период прохождения военной службы по мобилизации.

5. Надбавки работникам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка):

Наличие	Размер выплат (процентов) к должностному окладу
Ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы	25
Ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы	15
Почетного звания «народный»	30
Почетного звания «заслуженный»	20
Ведомственного почетного звания	5

Указанные выплаты устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью. При наличии у

Приложение № 1

к Порядку и условиям оплаты труда
 работников муниципальных учреждений
 муниципального образования
 Перевальский муниципальный округ
 Луганской Народной Республики

**Схема тарифных разрядов должностей
 педагогических работников образовательных
 организаций дополнительного образования детей**

Наименование должностей	Тарифные разряды
Преподаватели, концертмейстеры	12

Примечания:

1. Специалистам, не имеющим категории, при приеме на работу, в случае отсутствия педагогического стажа работы, имеющим образовательно - квалификационный уровень бакалавра, устанавливается 9-й тарифный разряд, а имеющим образовательно-квалификационный уровень специалиста или магистра, устанавливается 10-й тарифный разряд.

Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

Специалистам, которые не имеют образовательно-квалификационного уровня «младший специалист» и имеют образовательно-квалификационный уровень «специалист среднего звена», устанавливается 8-й тарифный разряд.

Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным образовательным программам, устанавливается 8-й тарифный разряд.

**Схема тарифных разрядов должностей
 руководящих и педагогических работников
 образовательных организаций дополнительного
 образования детей (всех типов и наименований)**

Наименование должностей	Тарифные разряды
Директор образовательной организации с количеством обучающихся:	
до 300	11
от 300 до 600	13

свыше 600	14
Заведующий отделом, лабораторией, кабинетом	11
Педагог дополнительного образования (руководители кружков, секций, студий и других форм кружковой работы), аккомпаниаторы, которые имеют уровни профессионального образования: «магистратура», «специалитет», «бакалавриат» или «специалист среднего звена»	10

Примечание:

1. Тарифные разряды аккомпаниаторов распространяются на все образовательные организации.

Схема тарифных разрядов должностей отдельных категорий руководящих работников учреждений, осуществляющих информационно-методическое, финансово-экономическое, хозяйственное и иное обеспечение образовательных организаций

Наименование должностей	Тарифные разряды
Руководитель	16
Руководитель группы учета	10
Начальник группы по централизованному хозяйственному обслуживанию образовательных организаций	10

Приложение № 2

к Порядку и условиям оплаты труда
 работников муниципальных учреждений
 муниципального образования
 Перевальский муниципальный округ
 Луганской Народной Республики

**Схемы тарифных разрядов по должностям
 работников учреждений культуры**

Музеи

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда			
	I	II	III	IV
Генеральный директор (директор)	16	15	14	13
Заведующий филиалом музея	15	14	13	-
Главный хранитель фондов	15	14	13	12
Главные: художник, архитектор, инженер	15	14	13	12
Ученый секретарь	15	14	-	-
Заведующие отделом реставрации, реставрационной мастерской	14	13	12	11
Начальник отдела по основному виду деятельности	14	13	12	11
Заведующий отделом по основному виду деятельности	14	13	12	11
Начальник других отделов	13	12	11	10
Заведующий другими отделами	13	12	11	10
Заведующий выставкой (передвижной)	13	12	11	10
Заведующий лабораторией	13	12	11	10
Заведующий сектором	12	11	10	9

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей:

Группы по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)	Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)
Исторические и		

краеведческие музеи		
I	свыше 200	свыше 150
II	от 75 до 200	от 75 до 150
III	от 50 до 75	от 30 до 75
IV	от 15 до 50	от 10 до 30
Художественные, изобразительные и другие виды искусств		
I	свыше 150	свыше 15
II	от 75 до 150	от 7,5 до 15
III	от 25 до 75	от 2 до 7,5
IV	от 10 до 25	от 1 до 2
Литературные, музеи других профилей и другие учреждения музейного типа		
I	свыше 75	свыше 15
II	от 40 до 75	от 10 до 15
III	от 15 до 40	от 5 до 10
IV	от 5 до 15	от 2 до 5

2. Отнесение музеев (и других учреждений музейного типа) к группам по оплате труда руководящих работников, а также подтверждение, повышение или понижение группы проводятся в соответствии с локальным нормативным актом Администрации.

3. Должностные оклады руководителей учреждений с объемом работ ниже показателей IV группы устанавливаются на 10 % ниже соответствующей категории работников этих заведений, которые относятся к IV группе по оплате труда.

4. Должностные оклады руководителей музеев, которым присвоен статус народных, устанавливаются на 10 % ниже оклада руководителя музейного учреждения, который принадлежит к IV группе по оплате труда.

5. Должностные оклады руководителей музеев на правах отделов устанавливаются на 5 % выше должностных окладов заведующих отделов по основному виду деятельности соответствующей категории.

6. Вновь созданные музеи (и другие учреждения музейного типа) относятся к группам по оплате труда руководящих работников в зависимости от показателей, определяемых плановыми показателями в расчете на год.

7. При отнесении музея, имеющего филиалы, к группам при оплате труда учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

8. Музеи, которые выполняют показатели ниже предусмотренных для соответствующих музеев IV группы, относятся к IV группе по оплате труда руководящих работников.

9. Музеи, относящиеся к ведению Администрации, показатели которых ниже предусмотренных для соответствующих музеев IV группы, относятся к IV группе по оплате труда руководящих работников.

10. Панорамы и выставки относятся к группам по оплате труда руководящих работников по следующим показателям:

Группы по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)
II	свыше 500
III	от 300 до 500
IV	от 100 до 300

11. Группы по оплате труда руководящих работников музеев, панорам, выставок и других учреждений музейного типа устанавливаются не чаще одного раза в год исходя из среднегодовых показателей их работы, исчисленных за 3 года.

12. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением Администрации.

Библиотеки

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда				
	вне группы	I	II	III	IV
Генеральный директор (директор) библиотеки, центральной библиотеки	17	16	15	14	13
Заведующий библиотекой, филиалом библиотеки, центральной библиотекой	16	15	14	13	12
Ученый секретарь	16	15	14	-	-
Заведующие отделами (службами) по основному виду деятельности (включая отделы, связанные с автоматизированными библиотечными системами)	15	14	13	12	11
Заведующие другими отделами	14	13	12	11	10
Заведующие секторами (службами) по основному виду деятельности (включая секторы (службы), связанные с автоматизированными библиотечными системами)	14	13	12	11	10
Заведующие другими секторами (службами)	13	12	11	10	9
Главные: библиотекарь, библиограф, методист	14	13	12	11	-

Главный инженер	16	15	14	13	-
-----------------	----	----	----	----	---

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей:

а) для муниципальных общедоступных (публичных), в том числе со статусом юридического лица (центральных):

Группа по оплате труда	Среднегодовое количество пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)
I	более 30	более 600
II	от 20 до 30	от 400 до 600
III	от 10 до 20	от 200 до 400
IV	от 5 до 10	от 100 до 200

2. Отнесение библиотек к группам по оплате труда руководящих работников, а также подтверждение, повышение или понижение группы проводятся в соответствии с локальным правовым актом Администрации.

3. Среднегодовое число пользователей, а также выдачи документов в библиотеках определяются исходя из количества пользователей и выданных документов в среднем за 3 года.

4. При отнесении центральных библиотек к группам по оплате труда учитывается общее число пользователей библиотек и выдачи документов в целом, включая показатели филиалов.

5. При снижении установленных показателей работы библиотек группа по оплате труда может снижаться на единицу.

6. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением Администрации.

Клубы (клубные учреждения)

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда			
	I	II	III	IV
Директор (заведующий)	16	15	14	13
Главные: режиссер, балетмейстер, художник, хормейстер, дирижер	15	14	13	12
Главный инженер	15	14	13	12
Главный администратор	15	14	13	12
Заведующий филиалом, центром	15	14	13	12

Начальники отделов по основным видам деятельности	14	13	12	11
Заведующие отделами по основным видам деятельности	14	13	12	11
Заведующий выставкой (зоологической передвижной)	14	13	12	11
Начальники секторов по основным видам деятельности, объектов досуга	13	12	11	10
Заведующие секторами по основным видам деятельности, объектов досуга	13	12	11	10
Начальники других отделов, мастерских (художественно-оформительских, производственных), лабораторий	13	12	11	10
Заведующие другими отделами, мастерскими (художественно-оформительскими, производственными), лабораториями	13	12	11	10
Начальники других секторов	12	11	10	9
Заведующие другими секторами	12	11	10	9

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей:

а) для многопрофильных клубных учреждений, расположенных в городах:

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	20–25	15–20	10–15	5–10
Количество объектов досуга	6–8	4–5	3–4	2–3

б) для домов культуры (центров) в районах, многофункциональных клубных учреждений, расположенных в сельской местности, многофункциональных клубных учреждений (дом досуга, клуб-библиотека, клуб-музей и другие):

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение	15–20	10–15	5–10	3–5

года клубных формирований				
Количество объектов досуга	5–6	3–4	2–3	1–2

в) для парков культуры и отдыха:

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество объектов досуга	14–20	10–13	7–9	5–7

2. Отнесение клубных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников, а также подтверждение, повышение или понижение группы проводятся ежегодно на основании статистической отчетности работы данных учреждений:

в соответствии с локальным нормативным актом Администрации;

3. Указанные учреждения принадлежат к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для группы данного типа учреждения.

4. Должностные оклады руководителей стационарных клубных учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы, а также передвижных (автоклубов, автобусов, агитпоездов и так далее) устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов, предусмотренных для аналогичных работников учреждений IV группы.

5. Вновь созданные учреждения принадлежат к соответствующей группе по оплате труда в зависимости от объемов работы, определенной по плановым показателям из расчета на год.

6. При наличии в клубном учреждении любительских коллективов, которые имеют звание «народный» или «образцовый», группа по оплате труда повышается на единицу.

7. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением Администрации.

Бухгалтерия

Должность	Диапазон разрядов по окладам
Централизованные бухгалтерии, созданные при органах исполнительной власти (органах местного самоуправления) Луганской Народной Республики, бухгалтерии государственных (муниципальных) учреждений культуры	
Руководитель (директор)	16
Руководитель группы учета (начальник отдела, заведующий)	10

сектором)	
Начальник группы по централизованному хозяйственному обслуживанию учреждений сферы культуры, молодежи, физической культуры и спорта	10

Технические служащие и работники культуры

Должность	Тарифный разряд
Художники-реставраторы:	
высшей категории	12
I категории	11
II категории	10
III категории	9
Реставраторы всех специальностей	8
Художественный руководитель коллективов	12
Ведущий научный сотрудник	13
Старший научный сотрудник	12
Научный сотрудник	11
Младший научный сотрудник	10
Лекторы (экскурсоводы), хранители фондов:	
ведущие	12
I категории	11
II категории	10
Лекторы (экскурсоводы), хранители фондов	9
Библиотекари, библиографы, методисты, редакторы, художники:	
ведущие	12
I категории	11
II категории	10
без категории	9
Инструктор	9
Заведующий художественной частью	10
Дирижер, хормейстер, балетмейстер, режиссер, художник-постановщик, артист (в культурно-образовательных учреждениях)	11
Звукорежиссер:	
I категории	11
II категории	10
Звукорежиссер	9

Аkkомпаниаторы, концертмейстеры:	
I категории	11
II категории	10
Аkkомпаниаторы, концертмейстеры	9
Руководители: коллективов (театрального, самодеятельного), кружков, самодеятельного объединения прикладного и декоративного творчества, студии по видам искусств и художественного творчества, любительские объединения, клубы по интересам, танцевальные коллективы, музыкальной части дискотеки, хоров (фольклорных ансамблей), оркестров (ансамблей) духовых инструментов, оркестров (ансамблей, фольклорных ансамблей) народных инструментов	10
Культурные организаторы, распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек:	
I категории	11
II категории	10
Культурные организаторы, распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек	8
Организатор экскурсий:	
I категории	11
II категории	10
Организатор экскурсий	9
Ассистенты: режиссера, хормейстера, дирижера, балетмейстера	9
Старший администратор	6
Администратор	5
Старший музейный смотритель	4
Музейный смотритель	3
Осветитель (который ведет разработку схем освещения)	5
Униформист	5

Примечание:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и коллективов по видам искусств и народных творчеств, в том числе, которые имеют звания: «народный», «образцовый», лауреаты международных, всероссийских, республиканских конкурсов, лекторы (экскурсоводы), аккомпаниаторы, концертмейстеры, может производиться как по должностным окладам, так и по часовым ставкам.

2. Должностные оклады аккомпаниаторов, концертмейстеров, лекторов (экскурсоводов) устанавливаются за 4 часа работы в день; руководителям кружков, студий и коллективов по видам искусств и народного творчества – за 3 часа работы в день.

**Схема тарифных разрядов отдельных категорий
руководящих работников учреждений,
осуществляющих информационно-методическое,
финансово-экономическое, хозяйственное и иное
обеспечение учреждений культуры**

Должность	Разряды
Руководитель (директор)	16
Руководитель группы учета	10
Начальник группы по централизованному хозяйственному обслуживанию учреждений культуры	10

Приложение № 3

к Порядку и условиям оплаты труда
 работников муниципальных учреждений
 муниципального образования
 Перевальский муниципальный округ
 Луганской Народной Республики

**Схемы тарифных разрядов по должностям работников учреждений
 физкультуры и спорта**

**Схема тарифных разрядов должностей руководителей,
 специалистов, тренерского состава и других служащих
 спортивных школ, детско-юношеских спортивных школ,
 в том числе комплексных и по видам спорта**

Должность	Тарифный разряд		
	I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда
Директор: при наличии физкультурно-спортивных сооружений	18	17	16
при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	17	16	15
Директор филиала: при наличии физкультурно-спортивных сооружений	17	16	15
при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	16	15	14
Начальник (заведующий) структурного подразделения, отдела	14	13	
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	15	14	13
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	14	13	12

Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	13	12	11
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (с высшим образованием)	12	11	10
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
Тренер-преподаватель по хореографии (акробатике)	11	10	10
Тренер-преподаватель по хореографии (акробатике)	10	9	9
Помощник тренера	9		
Старший инструктор-методист (с высшим образованием)	14	13	13
Инструктор-методист (с высшим образованием)	12	12	12
Старший инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	13	12	12
Инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	11	11	11
Механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; специалист по подготовке спортивного инвентаря; специалист спортивной команды	8	7	7
Спортсмен-ведущий	8	8	8

Примечание:

1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей и специалистов спортивных школ, осуществляется на основании документов о присвоении категорий спортивным школам, выданных в соответствии с требованиями законодательства Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики.

2. Вновь созданные спортивные школы, относятся к III группе по оплате труда.

Схема тарифных разрядов должностей руководителей, специалистов, тренерского состава и других служащих центров физического здоровья населения, физкультурно-оздоровительных и спортивных центров

Должность	Тарифный разряд и категория		
	республиканский центр	городской, районный	сельский, районный в городах
Директор: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	19	17	15
	18	16	14
Директор филиала: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	17	15	
	16	14	
Начальник (заведующий) структурного(ым) подразделения(ем), отдела(ом)	14	13	12
Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	14	13	12
Старший инструктор-методист (с высшим образованием)	13	12	11
Инструктор-методист (с высшим образованием)	12	11	10

Старший инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	12	11	10
Инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
Инструктор по спорту	9	9	9
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	15	14	13
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	14	13	12
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	13	12	11
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (с высшим образованием)	12	11	10
Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
Главный специалист	11	10	9
Ведущий специалист	10	9	8

**Схема разрядов отдельных категорий руководящих
работников учреждений, осуществляющих
информационно-методическое, финансово-экономическое,
хозяйственное и иное обеспечение учреждений
физической культуры и спорта**

Должность	Разряды
Руководитель (директор)	16
Руководитель группы учета	10
Начальник группы по централизованному хозяйственному обслуживанию учреждений физической культуры и спорта	10

Приложение № 4

к Порядку и условиям оплаты труда
 работников муниципальных учреждений
 муниципального образования
 Перевальский муниципальный округ
 Луганской Народной Республики

**Схема тарифных разрядов общеотраслевых
 должностей руководителей структурных
 подразделений, профессионалов, специалистов
 и технических служащих**

Название должности	Тарифные разряды
1. Инженер по охране труда:	
ведущий	11
I категории	10
II категории	9
без категории	8
2. Бухгалтер (с дипломом специалиста); бухгалтер-ревизор; экономист; юрисконсульт; художник; художник-конструктор (дизайнер); аналитик; аудитор; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по подготовке кадров; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; художник; юрисконсульт и другие профессионалы:	
ведущий	10
I категории	9
II категории	8
без категории	7
3. Специалист в сфере закупок:	
ведущий	10
старший	9
без категории	8
4. Методист по физической культуре:	
с высшим образованием	10
со средним профессиональным образованием	9

I категории	8
II категории	7
без категории	6
5. Старший инспектор по кадрам (диспетчер и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»).	7
6. Инспектор по кадрам; администратор; инспектор по кадрам; инструктор по противопожарной профилактике; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью.	6
7. Исполнитель работ (начальник участка) механик	8
8. Механик гаража	7
9. Заведующие архивом; заведующий хозяйством:	
костюмерной, хозяйством	8
архивом, фильмотеккой, фонотекой, фильмобазой	7
10. Старшие: кассир, (контролер билетов; кассир (билетный); кассир и другие, по которым может устанавливаться должностное наименование «старший»)	5
11. Архивариус; делопроизводитель; кассир (билетный); кассир; секретарь; диспетчер и другие технические служащие.	4

Схема тарифных разрядов общеотраслевых профессий рабочих

Название профессии	Тарифный разряд
1. Старший: сторож (вахтер) и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2
2. Гардеробщик; дворник; истопник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий и другие рабочие, которые выполняют простые неквалифицированные или вспомогательные работы	1
3. Машинист сцены:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
4. Киномеханик:	
1-й категории	5
2-й категории	4
3-й категории	3
5. Настройщик музыкальных инструментов	3

6. Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь; столяр-производитель декораций; маляр по отделке декораций; электроосветитель; костюмер и другие рабочие, которые выполняют квалифицированные (сложные) работы по ремонту зданий, автомобилей, мебели и так далее:	
1-го квалификационного разряда	2
2-го квалификационного разряда	3
3-го квалификационного разряда	4
4-го квалификационного разряда	5
5-го квалификационного разряда	6
6-го квалификационного разряда	7
7. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений	4
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:	
2-го квалификационного разряда	4
3-го квалификационного разряда	5
4-го квалификационного разряда	6

**Схема тарифных разрядов профессий водителей
автотранспортных средств (водителей автомобилей)**

Название профессии	Вид автотранспортного средства	Тарифные разряды по группам автомобилей
1. Водитель автотранспортных средств, водитель автомобиля	1. Автобусы, габаритная длина которых:	
	до 7,5 м	3
	от 7,5 до 9,5 м	4
	более 9,5 м	5
	2. Легковой автомобиль с рабочим объемом двигателя:	
	до 1,8 л	2
	от 1,8 до 3,5 л	3
	более 3,5 л	4

Приложение № 5

к Порядку и условиям оплаты труда
работников муниципальных учреждений
муниципального образования
Перевальский муниципальный округ
Луганской Народной Республики

**Схема тарифных разрядов работников
в сфере молодежной политики**

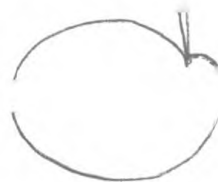
Должность	Тарифный разряд
Директор	19
Начальник (заведующий) структурного подразделения	14
Специалист по работе с молодежью	12

работников двух ученых степеней или почетных званий выплата устанавливается за одну (высшую) ученую степень или почетное звание. Соответствие ученой степени профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения. Документы, которые удостоверяют наличие ученой степени, должны отвечать нормам и требованиям, предусмотренным законодательством.

VIII. Заключительные положения

Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия и размер предоставления материальной помощи определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Глава
муниципального округа
муниципальное образование
Перевальский муниципальный округ
Луганской Народной Республики



В.В. Михайлов