АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
ГОРОД ПЕРВОМАЙСК ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ПЕРВОМАЙСК)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«02» 11 2026 г. г. Первомайск № 606

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями), статьей 32 Федерального закона от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденными постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 № 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), Положением об Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, утвержденным решением Совета городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики от 03.11.2023 № 2 (с изменениями), администрация городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики.

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «ЛУГАНЬМЕДИА» и разместить на официальном сайте муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (https://pervomaysklnr.su).

3. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики:

3.1. от 29.12.2023 № 12 «Об оплате труда работников муниципального учреждения, обеспечивающего деятельность органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, и муниципального архива, созданного в форме муниципального учреждения»;

3.2. от 08.05.2024 № 77 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения, обеспечивающего деятельность органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, муниципального архива, созданного в форме муниципального учреждения»;

3.3. от 14.07.2025 № 282 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения, обеспечивающего деятельность органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, и муниципального архива, созданного в форме муниципального учреждения»;

3.4. от 28.04.2025 № 169 «Об оплате труда работников и руководителя муниципального бюджетного учреждения «Специализированная ритуальная служба».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2026.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава городского округа
муниципальное образование
городской округ город Первомайск
Луганской Народной Республики С.А. Колягин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа муниципальное
образование городской округ город
Первомайск Луганской Народной
Республики
от «02» 11 2026 г. № 606

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики (далее — Положение), разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики (далее – учреждения), и регламентирует систему оплаты труда работников и руководителей учреждений вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

В Положении используются следующие основные термины:

Базовый оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Компенсационные выплаты — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных или опасных условиях труда, совмещение профессий и т.п.).

Стимулирующие выплаты — выплаты, направленные на поощрение за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых задач, стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Премиальные выплаты — выплаты по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) за достижение конкретных показателей.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Луганской Народной Республики и муниципального образования городской округ город Первомайск

Луганской Народной Республики, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с главой городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждений. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.4. Заработная плата работников учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением, коллективным договором, локальными актами учреждения и являются обязательным для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждений устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат) для работников, отработавших установленную действующим законодательством месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), и не может быть ниже регионального минимального размера оплаты труда, установленного на территории Луганской Народной Республики (далее – МРОТ).

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств из бюджета муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики.

1.6. 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 настоящим Положением.

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

1.7. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Луганской Народной Республики с учетом ст.134 ТК РФ.

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

1.9. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) первого разряда оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений (далее - 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.

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

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

1.12. 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.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения) устанавливаются на основе ЕТС в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда по занимаемой должности, установленные согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.1. Система оплаты труда в учреждениях строится на сочетании базового оклада, компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат.

2.2. Конкретные размеры окладов, условия и размеры выплат устанавливаются руководителем учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учётом требований настоящего Положения, отраслевых соглашений и результатов оценки эффективности деятельности работника.

3. Особенности оплаты труда работников учреждений культуры, педагогических работников учреждений системы дополнительного образования, физической культуры и спорта

3.1. Особенности оплаты труда работников учреждений культуры

3.1.1. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе тарифной сетки в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.1.2. Оплата труда работников учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), стимулирующих, компенсационных выплат и иных выплат, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений. Для каждой должности (профессии) предусмотрены повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, сложность работы, наличие учёной степени и т.п.).

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

- надбавка за интенсивность;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет;
- надбавка работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

3.1.3.1. 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 городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, методическим центрам и другим методическим службам, работающим на селе;
- режиссерам, балетмейстерам, хормейстерам, дирижерам;
- 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 администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, в ведении которой находится учреждение.

3.1.3.2. 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 организации обучения и повышению квалификации работников;

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

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается на календарный год.

При установлении надбавки учитывается личная результативность в профессиональной деятельности за прошедший период (1 или 2 календарных года предшествующих году, на который устанавливается надбавка по выбору работника).

3.1.3.3. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 11.4 раздела 11 настоящего Положения.

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, Луганской Народной Республики 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. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка исчисляется из размера должностного оклада по основному месту работы (должности).

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

3.1.4. Работникам учреждений культуры с учетом условий труда устанавливается выплата компенсационного характера — доплата за специфику и сложность работы.

Доплата за специфику и сложность работы устанавливается:

а) в размере 40 % от должностного оклада (ставки заработной платы) руководящим работникам и работникам, участвующим в организации и обеспечении проведения культурно-досуговых мероприятий, концертов, спектаклей, выставок, мероприятий, направленных на защиту и укрепление российских духовно-нравственных ценностей;

б) в размере 25 % от должностного оклада (ставки заработной платы) руководителям студий по видам искусств и народных творчеств, самодеятельных коллективов;

в) в размере 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы) иным работникам культуры.

Доплата за специфику и сложность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждений системы дополнительного образования

3.2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Специалистам, не имеющим категории, при приеме на работу, в случае отсутствия педагогического стажа работы, имеющим уровень высшего образования — бакалавриат, устанавливается 9-й тарифный разряд, а имеющим уровень высшего образования — специалитет или магистратура, устанавливается 10-й тарифный разряд.

Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

Специалистам, имеющим уровень среднего профессионального образования, 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.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных

должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности:

- при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

а) работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы – до 15%;

б) работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) — до 10%;

в) работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя) за работу с архивом учреждения — до 10%.

3.2.3. 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.

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

- за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие педагогического звания;
- надбавка за престижность педагогического труда;
- выплата за работу в сельской местности педагогическим работникам;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- надбавка за наличие почетного звания;
- выплата помощи на оздоровление.

3.2.4.1. 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).

3.2.4.2. Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

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

руководителю учреждения – органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

Заместителю руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работу устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, 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 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.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины надбавка может быть отменена или уменьшена.

Назначение, отмена, уменьшение надбавок работникам учреждений, осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

3.2.4.3. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 11.4 раздела 11. настоящего Положения.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений 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 ТК 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.

3.2.4.4. 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.

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).

3.2.4.5. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в пределах фонда оплаты труда в соответствии с пунктом 11.6 (таблица) к настоящему Положению.

3.2.4.6. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителям образовательных организаций, руководителям учебных структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере до 50 % должностного оклада; педагогическим работникам дополнительного образования в размере до 80 % должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой).

3.2.4.7. Руководителям и специалистам учреждений (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).

3.2.4.8. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждений молодым специалистам из числа педагогических 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.

Надбавки отменяются при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников.

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.

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.

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».

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавок, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по фонду оплаты труда.

Работники 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 невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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 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.

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

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 учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, – определяется 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).

При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого 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.

3.2.4.9. Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания в пределах фонда оплаты труда в соответствии с пунктом 11.5 настоящего Положения.

3.2.4.10. Руководителям и работникам учреждения, 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).

3.2.5. Руководители общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций	0,018	0,014	0,013
Студенты образовательных организаций высшего образования	0,033	0,022	0,02
Обучающиеся организаций дополнительного профессионального образования	0,039	0,026	0,025

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленных настоящим Положением, с округлением до копеек в

сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

3.3. Особенности условий оплаты труда работников физической культуры и спорта

3.3.1. Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.3.2. Работникам физической культуры и спорта с учетом условий их труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим перечнем компенсационных выплат:

3.3.2.1. Доплата за вредные условия труда работникам, которые проводят учебно-тренировочные занятия в крытых плавательных бассейнах, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Доплата устанавливается за фактически отработанное в бассейне время и включается в среднюю заработную плату во всех случаях ее исчисления.

3.3.2.2. Доплата тренерам; старшим тренерам; тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту; старшим тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту; инструкторам-методистам; инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре; старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре; руководителям и иным специалистам за работу(коррекционных) учреждениях (группах) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья — до 20 % от должностного оклада без учета других повышений.

3.3.2.3. Доплата за особые условия работы на территории Луганской Народной Республики устанавливается старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям высшей квалификационной категории, тренерам-преподавателям квалификационной категории, тренерам-преподавателям II квалификационной категории, тренерам-преподавателям по хореографии (акробатике), старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, в размере до 100 % от должностного оклада.

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

3.3.3.1. 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 % от должностного оклада в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

3.3.3.2. Доплата за специализацию в размере 15 % от должностного оклада:

-работникам из числа тренерского состава, работающим на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, устанавливается за фактический объем нагрузки в часах;

- в спортивных школах всех типов, центрах спортивной подготовки, училищах олимпийского резерва 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.

3.3.3.3. Доплата за интенсивность и высокие результаты.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений физической культуры и спорта (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 № 2.

Таблица № 2

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (процентов)
1.	Спортсмен, спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	4-е место в чемпионате России; 1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 15
	2–3-е места в первенстве (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 10
	1–3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
2.	Тренер, тренер-преподаватель – за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся другому тренеру в училище (колледж) олимпийского резерва, училище	до 20 (в течение года с даты зачисления)

	(колледж) физической культуры и спорта, центр спортивной (олимпийской) подготовки (за каждого занимающегося)	

3.3.3.4. 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 № 3.

Таблица № 3

№ п/п	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
1	2	3	4	5
1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
1.1.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки),Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2–3-е	до 6	до 3
1.2.	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
1.3.	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

2. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
2.1.	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
2.2.	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
2.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки);на Спартакиаде спортивных школ (финалы);на Спартакиаде учащихся (финалы)	1-е	до 6	до 3
		2–3-е	до 4	до 2
		4–6-е	до 2	до 1
2.4.	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

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.

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

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.

К категории специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

3.3.3.5. 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 № 4.

Таблица № 4

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты за качество работы от должностного оклада (%)
1	2	3
На этапе начальной подготовки		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у80 % занимающихся в группе)	до 10

3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 % из числа занимающихся в группе)	до 10
2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
3.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 % занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
4.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	до 10
2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	до 20
3.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
2.	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, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, тренер спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, старший тренер спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, главный тренер спортивной сборной команды Луганской Народной Республики.

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.

Ставка заработной платы тренера, старшего тренера, тренера спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, старшего тренера спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, главного тренера спортивной сборной команды Луганской Народной Республики устанавливается за 24 астрономических часа тренировочной работы в неделю и выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарифная ставка заработной платы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту 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 руководителем учреждения и согласовывается с главой городского округа муниципальное образование городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики.

Руководитель 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 учреждения 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.

3.3.3.6. Доплата к должностному окладу за наличие почетного звания Российской Федерации, Луганской 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%;

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 выплаты устанавливается по одному из оснований, имеющему большое 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.

3.3.3.7. 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.

3.3.3.8. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается отдельным категориям работников учреждений в зависимости от общего стажа в размерах, определенных пунктом 11.4 раздела 11 настоящего Положения.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается отдельным категориям работников учреждений в зависимости от общего стажа в соответствии с приказом Министерства спорта Луганской Народной Республики № 32 от 25.08.2023 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет отдельным категориям работников учреждений физической культуры и спорта Луганской Народной Республики».

3.4. Особенности Условий оплаты труда работников сферы молодежной политики

3.4.1. Размеры должностных окладов работников сферы молодежной политики устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

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

выполнение неотложных работ высокой сложности;

выполнение срочных поручений.

3.4.2.2. 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.

3.4.2.3. Система показателей, порядок и условия установления надбавок определяются коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с исполнительным органом муниципального образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

для руководителя учреждения – исполнительным органом муниципального образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

3.4.2.4. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 11.4 раздела 11. настоящего Положения.

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

время работы в учреждениях культуры и 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, Луганской Народной Республики 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.

4. Особенности оплаты труда медицинских работников учреждений физической культуры и спорта

4.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.2. Медицинским работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим перечнем стимулирующих выплат:

надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере: 10 % должностного оклада – вторая квалификационная категория; 20 % должностного оклада – первая квалификационная категория, 30 % должностного оклада – высшая квалификационная категория;

надбавка за участие в оказании специализированной медицинской помощи в размере 15 % от должностного оклада устанавливается:

- медицинским и фармацевтическим работникам, работникам с высшим немедицинским образованием, допущенным к медицинской деятельности в образовательных организациях.

Медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом разделов 10, 11 настоящего Положения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Особенности условий оплаты труда работников в сфере похоронного дела

5.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

5.2. Работникам в сфере похоронного дела устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом разделов 7, 8, 9, 10, 11 настоящего Положения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6. Особенности условий оплаты труда работников единой дежурно-диспетчерской службы

6.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

6.2. Работникам единой дежурно-диспетчерской службы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом разделов 7, 8, 10, 11 настоящего Положения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7. Условия оплаты труда работников общеотраслевых должностей

7.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

7.2. Работникам общеотраслевых 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 муниципальных учреждений, осуществляющим информационно-методическое, информационно-

аналитическое, финансово-экономическое, хозяйственное, кадровое, медико-статистическое и иное обеспечение учреждений и организаций; централизованных бухгалтерий при органах исполнительной власти и других государственных учреждениях и организациях может быть установлена в размере до 100 % должностного оклада в пределах средств на оплату труда;

отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

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

8.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

доплата за ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей, автомобилей скорой медицинской помощи – в размере 25 % должностного оклада (тарифной ставки) за отработанное время.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях;

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;

доплата машинистам по стирке и ремонту спецодежды за особый характер работы – в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки);

отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.3. 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 автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобиля в размере до 100 % должностного оклада;

водителям автомобилей 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 11 настоящего Положения.

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

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

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

9.3. 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 разделами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4, 5 настоящего Положения.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностные оклады главных бухгалтеров – на 10–30 % ниже должностного оклада его непосредственного руководителя.

9.5. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, и главным бухгалтерам устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

9.6. 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 раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

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).

9.7. 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.

9.8. 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 органов исполнительной власти (органов местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которых относится учреждение.

Размер премии руководителю учреждения устанавливается органом исполнительной власти (органом местного самоуправления) Луганской Народной Республики, к ведению которого относится учреждение.

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

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).

9.9. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливается надбавка за выслугу лет, за наличие квалификационной категории в соответствии с особенностями условий оплаты труда, содержащимися в разделе 3 настоящего Положения.

9.10. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

в размере до 50 % должностного оклада:

надбавка за специфику работы работникам муниципальных учреждений, осуществляющих информационно-методическое, финансово-экономическое, хозяйственное и иное обеспечение учреждений и организаций;

иные виды выплат стимулирующего характера, содержащиеся в разделе 11 настоящего Положения.

9.11. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

10. Порядок и условия установления отдельных выплат компенсационного характера работникам учреждений

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

10.1.1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии с нормами статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом особенностей, предусмотренных пунктами 29-31 постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»:

доплата за работу во вредных или опасных условиях труда (не менее 4% от оклада);

10.1.2. 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 работников.

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.

10.1.3. 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.

10.1.4. 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.

10.1.5. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере 5 % должностного оклада, условия осуществления надбавки устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.6. 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.

11. Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера

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

11.2. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть установлена надбавка за интенсивность работы в размере до 90 % должностного оклада.

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

11.3. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачивается по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

Выплата премии по итогам работы за месяц, квартал, год производится за фактически отработанное время.

Премирование также может производиться при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Руководителю и работникам учреждения может выплачиваться единовременная (разовая) премия в размере до одного оклада (должностного оклада):

в связи с профессиональным праздником;

в связи с государственными праздниками Российской Федерации;

за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка, проведение российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и участие в них).

Решение о выплате единовременной (разовой) премии и ее конкретном размере работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

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 учитывается: обеспечение информационной открытости учреждения;

успешное, добросовестное и качественное исполнение работником количественных показателей;

обеспечение комплексной безопасности учреждения;

удовлетворенность получателей социальных услуг;

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;

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

достижение или превышение плановых и нормативных показателей работы;

отсутствие дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

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.

11.4. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципальных 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 3 настоящего Положения.

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

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

Наличие	Размер выплат (процентов)к должностному окладу
1	2
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 (медицинская, фармацевтическая, научная и т. п.) совпадает с имеющейся ученой степенью. При наличии у 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.

11.6. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

Перечень педагогических званий	Размер надбавки (процентов)
1	2
Учитель-методист, преподаватель-методист, мастер производственного обучения I категории	15
Воспитатель-методист, педагог-организатор-методист, старший вожатый – методист, практический психолог – методист, педагог-методист, старший учитель, старший преподаватель, старший воспитатель, мастер производственного обучения II категории, руководитель кружка-методист	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).

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.

12. Фонд оплаты труда Учреждения

12.1. Фонд оплаты труда формируется на финансовый год в соответствии с утверждённым бюджетом муниципального образования и доведёнными лимитами бюджетных обязательств.

12.2. Распределение средств между категориями работников (руководители, специалисты, рабочие) осуществляется с учётом утверждённых штатных расписаний и установленных в Положении соотношений.

13. Заключительные положения

13.1. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада, виды и условия установления выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

13.2. Изменения в настоящее Положение вносятся постановлением администрации городского округа.

13.3. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за использование фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования городской округ город
Первомайск Луганской Народной
Республики

Единая тарифная сетка по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Разряд оплаты труда	Межразрядный коэффициент
1	1,000
2	1,005
3	1,013
4	1,021
5	1,115
6	1,129
7	1,183
8	1,259
9	1,328
10	1,397
11	1,512
12	1,627
13	1,743
14	1,858
15	1,981
16	2,142
17	2,303
18	2,464
19	2,626
20	2,794
21	2,955
22	3,117
23	3,278
24	3,348
25	3,462

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования городской округ
город Первомайск Луганской
Народной Республики

Схема тарифных разрядов должностей работников учреждений культуры
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
Заместитель директора	17-10%	16-10%	15-10%	14-10%	13-10%
Заведующий библиотекой, филиалом библиотеки, центральной библиотекой	16	15	14	13	12
Заведующие отделами (службами) по основному виду деятельности (включая отделы, связанные с автоматизированными библиотечными системами)	15	14	13	12	11

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей 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 утверждается распоряжением Администрации муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

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. Библиотекам, которые выполняют функции научно-методических, координационных и мониторинговых центров, группа по оплате труда может повышаться на единицу.

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

7. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением органа исполнительной власти (органом местного самоуправления) Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

Клубы (клубные учреждения)

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда			
	I	II	III	IV
Директор	16	15	14	13
Заместитель директора	16-10%	15-10%	14-10%	13-10%
Заведующий филиалом, центром	15	14	13	12
Заведующие отделами по основным видам деятельности	14	13	12	11
Заведующие секторами по основным видам деятельности, объектов досуга	13	12	11	10

Заведующие другими отделами, мастерскими (художественно-оформительскими, производственными), лабораториями	13	12	11	10
Заведующие другими секторами	12	11	10	9

Примечание:

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

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 нормативным правовым актом Администрации муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

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 т. д.) устанавливаются на 10% ниже должностных окладов, предусмотренных для аналогичных работников учреждений IV группы.

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

Технические служащие и работники культуры

Должность	Тарифный разряд
1	2
Художники-реставраторы:	
высшей категории	12
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
Аккомпаниаторы, концертмейстеры:	
I категории	11

II категории	10
Аккомпаниаторы, 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
Культорганизаторы, распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек:	
I категории	11
II категории	10
Культорганизаторы, 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

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.

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 нормативным правовым актом органа исполнительной власти (органа местного самоуправления) Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

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. Должностные оклады директоров государственных заповедников устанавливаются на 10 % выше должностных окладов, предусмотренных для

руководителей соответствующих учреждений, которые принадлежат к I группе по оплате труда.

7. Должностные оклады других работников заповедников устанавливаются на уровне должностных окладов аналогичных работников учреждений, которые принадлежат к I группе по оплате труда.

8. 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.

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

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

11. Музеи, относящиеся к ведению администраций городов и/или районов Луганской Народной Республики, показатели которых ниже предусмотренного для соответствующих музеев IV группы, относятся к IV группе по оплате труда руководящих работников.

12. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением органа исполнительной власти (органом местного самоуправления) Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Схемы тарифных разрядов по должностям педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Показатели отнесения организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к группам по оплате труда

№ п/п	Тип образовательных организаций	Показатели	Группа по оплате труда			
			I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7
1	Дошкольные образовательные организации	Количество групп	Свыше 10	4–10	1–3	
2	Общеобразовательные организации*	Количество обучающихся	Свыше 1 000	301–1 000	До 300	
3	Общеобразовательные организации, с наличием интерната; общеобразовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные учебно-воспитательные учреждения для	Количество обучающихся	Свыше 300	151–300	До 150	

1	2	3	4	5	6	7
	обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением; лицеи, гимназии					
4	Профессиональные образовательные организации	Количество обучающихся	Свыше 800	301–800	До 300	
5	Организации дополнительного образования	Количество обучающихся	Республиканские, ГБОУ ДО ЛНР «ЦПП МСП «Развитие»**	Свыше 600	301–600***	До 300

*Кроме общеобразовательных организаций, указанных в пункте 3.

**Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Луганской Народной Республики «Центр психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Развитие».

***Детские оздоровительные лагеря.

Схема тарифных разрядов должностей руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, которые устанавливаются по группам оплаты труда

№ п/п	Должность	Разряды, которые устанавливаются по группам оплаты труда			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель (директор, заведующий)	16	15	14	13
2	Руководители структурных подразделений:				
2.1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и дополнительную общеобразовательную программу	12	11	10	10

2.2	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и дополнительную общеобразовательную программу; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (ее подразделения), старший мастер профессиональной образовательной организации (ее подразделения)	12	11	10	10
2.3	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (ее подразделения)	12	11	10	10
3	По должностям, не вошедшим в профессионально-квалификационную группу должностей руководителей структурных подразделений:				
3.1	руководитель структурного подразделения: кабинета, лаборатории, отдела, отделения	12	11	10	10

Схема тарифных разрядов
должностей работников учебно-вспомогательного персонала*

№ п/п	Должность	Тарифный разряд
1	2	3
1	Секретарь учебной части	5
2	Помощник воспитателя	6
3	Вожатый, младший воспитатель, дежурный по режиму	7

*Кроме должностей работников учебно-вспомогательного персонала организаций дополнительного профессионального образования.

Схема тарифных разрядов должностей педагогических работников

№ п/п	Должность	Тарифный разряд
1	2	3
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, педагог дополнительного образования	10
2	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12

Примечание. Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего 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 10-й тарифный разряд.

Схема тарифных разрядов должностей руководителей, профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений образовательных организаций дополнительного профессионального образования, должностей руководителей образовательных организаций, осуществляющих оценку качества образования

№ п/п	Должность		Тарифный разряд
1	2	3	4
1	Директор		21
2	Ассистент, преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета,	16

1	2	3	4
		лаборатории, отдела, отделения и других подразделений, помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института)	
3	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) отдела: учебного (учебно-методического, методического), международных связей	13
4	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра и других учебных подразделений, начальник управления: кадров, международных связей, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета организации	19
5	Профессор		20

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

№ п/п	Должность	Тарифный разряд
1	Руководитель (директор)	16
2	Начальник отдела	12
3	Заведующий сектором	11

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования городской округ
город Первомайск Луганской
Народной Республики

Схема тарифных разрядов должностей работников физической культуры и спорта

Схема тарифных разрядов должностей руководителей, специалистов, и тренерского состава спортивных школ, детско-юношеских спортивных школ

№ п/п	Должность	Тарифный разряд		
		1 группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Директор: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	18 17	17 16	16 15
2.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	15	14	13
3.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	14	13	12
4.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	13	12	11

5.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (с высшим образованием)	12	11	10
6.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
7.	Старший инструктор-методист (с высшим образованием)	14	13	13
8.	Инструктор-методист (с высшим образованием)	12	12	12
9.	Старший инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	13	12	12
10.	Инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	11	11	11

Примечание:

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

Схема тарифных разрядов должностей руководителей, специалистов, тренерского состава и других служащих центров физического здоровья населения, центров организационно-методического обеспечения физической культуры и спорта, физкультурно-оздоровительных и спортивных центров

п/п	Должность	Тарифный разряд и категория		
		Республиканский центр	городской, районный	сельский, районный в городах
1	**2**	**3**	**4**	**5**

1.	Директор: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	19 18	17 16	15 14
2.	Директор филиала: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	17 16	15 14	
3.	Начальник (заведующий) структурного(ым) подразделения(ем), отдела(ом)	14	13	12
4.	Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	14	13	12
5.	Старший инструктор-методист (с высшим образованием)	13	12	11
6.	Инструктор-методист (с высшим образованием)	12	11	10
7.	Старший инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	12	11	10
8.	Инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
9.	Инструктор по спорту	9	9	9
10.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель	15	14	13

	высшей квалификационной категории			
11.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	14	13	12
12.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	13	12	11
13.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (с высшим образованием)	12	11	10
14.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (со средним профессиональным образованием)	11	10	9
15.	Тренер-преподаватель по хореографии (акробатике), тренер-наездник лошадей (с высшим образованием)	11	10	10
16.	Тренер-преподаватель по хореографии (акробатике), тренер-наездник лошадей (со средним профессиональным образованием)	10	9	9
17.	Главный специалист	11	10	9
18.	Ведущий специалист	10	9	8

Схема разрядов специалистов среднего медицинского персонала

Должности	Тарифные разряды
1	2
Врач по лечебной физкультуре и спортивной медицине	13
Медицинская сестра	10
Медицинская сестра по лечебной физкультуре	9

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

СХЕМА
тарифных разрядов работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по реализации молодежной политики

Должность	Тарифный разряд
Директор (руководитель, начальник)	19
Главный специалист по работе с молодежью	13
Специалист по работе с молодежью	12

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

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

Должность	Тарифные разряды
1	2
Руководитель (директор)	16
Руководитель группы учета (начальник отдела)	13
1. Профессионалы, которые заняты на работах с рентгеновской, радиологической, радиационной, радиометрической, дозиметрической, лазерной, радиохимической, плазменной, компрессионной, вакуумной, электронной, телеметрической, ультразвуковой аппаратурой; приборами, препаратами и оборудованием (в том числе инженер по метрологии), инженер по охране труда:	
ведущий	11
I категории	10
II категории	9
без категории	8
2. Бухгалтер (с дипломом специалиста); бухгалтер-ревизор; экономист; юрисконсульт; журналист; художник; художник-конструктор (дизайнер); аналитик; архитектор; аудитор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством;	

инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-проектировщик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; корреспондент; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; редактор; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; 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; 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
5. Специалисты (техники), которые заняты на работах с рентгеновской, радиологической, радиационной, радиометрической, дозиметрической, лазерной, радиохимической, плазменной, компрессионной, вакуумной, электронной, телеметрической, ультразвуковой аппаратурой, приборами, препаратами и оборудованием (в том числе техник по метрологии); технолог; художник экто-протезного кабинета; бухгалтер и другие специалисты:	
I категории	8
II категории	7
без категории	6
6. Старший инспектор по кадрам (диспетчер; товаровед и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7
7. Инспектор по кадрам; агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; дежурный по режиму (дежурный по режиму специального учебно-воспитательного учреждения); инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; инструктор по противопожарной профилактике; консультант по налогам и сборам; лаборант; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; помощник воспитателя; товаровед	6
8. Техники всех специальностей: 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 наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-проектировщик; техник-технолог и другие:	
I категории	7
II категории	6
без категории	5

9. Исполнитель работ (начальник участка); мастер; мастер контрольный (участка цеха); механик; электромеханик; начальник автоколонны	8
10. Механик дизельной и холодильной установок; механик гаража; инструктор по трудовой терапии	7
11. Начальник гаража с подвижным составом:	
от 50 до 100 автотранспортных средств	10
свыше 100 автотранспортных средств	11
12. Заведующий производством (шеф-повар); заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий кассой, бюро (билетного); заведующий зоосекцией; заведующий столовой; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	8
13. Заведующие (заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий прачечной; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений):	
подсобным сельским хозяйством; костюмерной, центральным складом, канцелярией, хозяйством	8
архивом, пунктом проката, фильмотекой, фонотекой, фильмобазой	7
складом, прачечной, общежитием	6
камерой хранения, виварием и так далее	5
14. Старшие: кассир, инспектор, табельщик; машинистка I категории, оператор компьютерного набора, оператор копировальных и множительных машин I категории; (контролер билетов; кассир (билетный); кассир; инспектор; табельщик, старший специалист по приёму и обработке экстренных вызовов и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	5

15. 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.); дезинфектор; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; контролер билетов; кассир (билетный); кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; диспетчер, оператор диспетчерской службы движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы, специалист по приёму и обработке экстренных вызовов и другие технические служащие	4

Схема тарифных разрядов общеотраслевых профессий рабочих

Название профессии	Тарифный разряд
1	2
1. Старший: сторож (вахтер); кладовщик и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2
2. Гардеробщик; горничная; дворник; заправщик поливомоечных машин; истопник; извозчик; испытатель протезно-ортопедических изделий; камеронщик; кастелянша; киоскер; кладовщик; сторож (вахтер); полотер; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; чистильщик обуви, дежурный по общежитию и другие рабочие, которые выполняют простые неквалифицированные или вспомогательные работы	1

3. Аппаратчик химической чистки спецодежды, водитель транспортноуборочных машин; водитель электро- и автотележки; дезинфектор; машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист подъемной машины; машинист ритуального оборудования; машинист телескопических трапов; механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах; носильщик; переплетчик; проводник (вожатый) служебных собак; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий производственных бань; рабочий ритуальных услуг; рабочий по уходу за животными; садовник; сатураторщик; собаковод; стеклографист (ротаторщик); стеклопротирщик; контролер на контрольно-пропускном пункте; контролер технического состояния автотранспортных средств; обувщик по ремонту обуви; швейцар; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений и другие рабочие, выполняющие малоквалифицированные работы	2
4. Комендант, эвакуатор, пекарь	3
5. Лифтер при скорости движения лифтов:	
от 2,5 до 5 метров в секунду	1
от 5 до 7 метров в секунду	2
более 7 метров в секунду	3
6. Швея:	
1 -го квалификационного разряда	1
2-го квалификационного разряда	2
3-го квалификационного разряда	3
7. Парикмахер:	
I класса	2
II класса	3
8. Повар:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
6-го квалификационного разряда	6
9. Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; официант:	
3-го квалификационного разряда	3

4-го квалификационного разряда	4
10. Машинист сцены:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
11. Дежурный по спортивному залу, пожарный	5
12. Киномеханик:	
1-й категории	5
2-й категории	4
3-й категории	3
13. Настройщик-регулировщик, настройщик (музыкальных инструментов)	3
14. Газосварщик; электрогазосварщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор заправочной станции; механизатор; тракторист; обувщик; слесарь; столяр; столяр-производитель декораций; токарь; полировщик; станочник; рабочий по ремонту высотных частей зданий; фотограф; дозиметрист; крепильщик; каменщик; плотник; штукатур; маляр; маляр по отделке декораций; реквизитор; электроосветитель; костюмер; гример-постижер; макетчик театрально-постановочных макетов; бутафор; наладчик; электромонтеры всех наименований и другие рабочие, которые выполняют квалифицированные (сложные) работы по ремонту, наладке, обслуживанию оборудования, 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
15. Рабочие, выполняющие высококвалифицированные (особенно сложные и ответственные) работы, в т. ч. по ремонту и наладке электронного и другого особо сложного оборудования, изготовлению глазных протезов, по ремонту и настройке аттракционов, пиротехники и так далее:	
5-го квалификационного разряда	6
6-го квалификационного разряда	7
16. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	4

17. 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 и мототранспортных средств

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. Грузовой автомобиль грузоподъемностью:	
	до 3 тонн	2
	от 3 до 7 тонн	3
	более 7 тонн	4
	3. Автомобили скорой медицинской помощи и оперативные автомобили со специальным звуковым сигналом (типа «сирена») с рабочим объемом двигателя:	
	до 1,8 л	3
	от 1,8 до 3,5 л	4
	более 3,5 л	5
	4. Легковой автомобиль (в том числе специальные) с рабочим объемом двигателя:	
	до 1,8 л	2
	от 1,8 до 3,5 л	3
	более 3,5 л	4
2. Водитель мототранспортных средств	Мотоцикл, мотороллер	2

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Схема тарифных разрядов работников в сфере похоронного дела

Наименование должностей	Тарифные разряды
Директор (начальник)	16
Главный бухгалтер	16 – 10%
Бухгалтер без категории	7
Инспектор учета и регистрации захоронений, водитель специализированного автомобиля для перевозки трупов (грузоподъемность автомобиля 1,5 до 3 тонн),	4
Смотритель кладбища	3
Рабочий ритуальных услуг, рабочий похоронных услуг, рабочий зеленого хозяйства (садовник)	2
Цветочница	2
Уборщик служебных помещений	1

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Схема тарифных разрядов работникам единой дежурно-диспетчерской службы

Наименование должностей	Тарифные разряды
Начальник ЕДДС	13
Заместитель начальника ЕДДС – старший оперативный дежурный	13 – 5 %
Оперативный дежурный	5
Помощник оперативного дежурного – оператор 112	4

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Критерии оценки эффективности работы работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Первомайск Луганской Народной Республики

Коэффициенты	Критерии оценки эффективности работы
Свыше 1 – не более 3	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы)
Свыше 0,5 – не более 1	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков
Свыше 0,2 – не более 0,5	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя
Свыше 0 – не более 0,2	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя
0	Объем полученных заданий незначителен, полученные задания выполнялись на крайне низком исполнительском уровне, с нарушением сроков их исполнения