



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СТАНИЧНО-ЛУГАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27 мая 2024 года

№ 89

пгт Станица Луганская

**Об оплате труда работников муниципальных бюджетных  
учреждений муниципального округа муниципальное  
образование Станично-Луганский муниципальный округ  
Луганской Народной Республики**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь пунктом 5.1. раздела 5 Положения об Администрации муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики, утвержденного решением Совета муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики от 02.11.2023 № 2 в целях стимулирования работников муниципальных бюджетных учреждений:

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:
  - 1.1 Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики;
  - 1.2. Единая тарифная сетка по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики.
2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2024.

3. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы Администрации муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики Кулиш А.А.

Глава муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ  
Луганской Народной Республики



А.Н. Зинченко

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский муниципальный  
округ Луганской Народной Республики  
от «27» 05 2024 г. № 89

**Положение об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа  
муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный  
округ Луганской Народной Республики**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Положение), регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Учреждение), за исключением тех учреждений условия оплаты труда работников которых, регулируется отдельными муниципальными правовыми актами.

2. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств муниципального образования Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников Учреждения.

Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими профессиональными стандартами.

3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением, коллективным договором, локальными актами Учреждения и являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующими системами оплаты труда (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат) для работников,



отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Луганской Народной Республики (далее – МРОТ).

5. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения подлежат индексации в порядке и сроки, определяемые муниципальными правовыми актами.

При индексации окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, иных выплат.

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

8. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) последующих разрядов оплаты труда ЕТС рассчитываются путем умножения оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) первого разряда ЕТС на межразрядный коэффициент соответствующего разряда ЕТС с математическим округлением полученного значения до рублей.

9. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 5-15%, а главного бухгалтера на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

10. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями 1-4 к Положению, в соответствии с отраслью к которой относится конкретная должность.

11. Общеотраслевые условия оплаты труда работников Учреждения, определенные в главе 2 настоящего Положения, применяются для всех Учреждений.

12. Отраслевые особенности оплаты труда, определенные в настоящем Положении, распространяются на соответствующие категории работников всех Учреждений.

## **Глава 2. Общеотраслевые условия оплаты труда работников Учреждения**

13. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за использование в работе дезинфицирующих средств;



за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

16. 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. 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 окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) и в абсолютном значении, в зависимости от отработанного времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

18. За применение в работе дезинфицирующих средств устанавливается надбавка в размере 10% оклада.

19. При совмещении профессий (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 (или) объема дополнительной работы.

20. Доплата работникам Учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

21. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за классность водителям автомобилей;

надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ;

надбавка работникам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка);

премии (за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премии по итогам работы за месяц, квартал, год, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность).

22. Надбавка за выслугу лет определяется в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и устанавливается в следующих размерах:

Стаж	Процент
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка не устанавливается и период работы в стаж не засчитывается работникам, принятым на работу по совместительству, и временным работникам (принятым на работу на срок до 2 месяцев).



Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включает стаж работы на государственной службе, муниципальной службе, военной службе, стаж работы по специальности (для рабочих – трудовой стаж).

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, отдельным категориям работников соответствующих отраслей определен в главах 3-5 настоящего Положения.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих отработанный период.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера такой надбавки.

23. Надбавка за классность водителям автомобилей определяется в процентах к окладу и устанавливается в следующих размерах:

водителям II класса – 10%,

водителям I класса – 25%.

24. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Отдельным категориям работников соответствующих отраслей размер надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ определен в главах 3-5 настоящего Положения.

25. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка) определяется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) и устанавливается в следующих размерах:

Наличие	Процент
Ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы	25
Ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы	15
Почетного звания «народный»	30
Почетного звания «заслуженный»	20
Ведомственного почетного звания	5

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

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

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

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

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

Премирование руководителя муниципального учреждения производится по решению Администрации муниципального округа муниципальное образование Станично-Луганский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее- Администрация) в пределах имеющихся средств на оплату труда.

При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- обеспечение информационной открытости муниципального учреждения;
- обеспечение комплексной безопасности муниципального учреждения;
- удовлетворенность получателей социальных услуг;
- соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности муниципального учреждения;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

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

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

27. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска и материальная помощь не носят стимулирующий или компенсационный характер и выплачивается работникам Учреждения по личному заявлению работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь предоставляется при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда Учреждения.

28. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляется в размере одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работнику Учреждения при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в том числе части ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее 14 календарных дней, один раз в календарном году.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска не предоставляется:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

29. Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов в размере до одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников таких Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности 8.

31. Решение об установлении надбавок, доплат, премий, о предоставлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, материальной помощи принимается:

руководителю Учреждения – распоряжением Администрации;

работникам Учреждения – руководителем Учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

### **Глава 3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала в образовательных учреждениях дополнительного образования**



32. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала в образовательных учреждениях дополнительного образования (далее – педагогические работники) помимо выплат стимулирующего характера, указанных в главе 2 настоящего Положения, могут устанавливаться:

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за наличие педагогического звания;

надбавка за престижность педагогического труда;

надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников.

33. Педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), а педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой.

34. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80%.

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда педагогических работников, разрабатывается Учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте Учреждения.

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

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

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

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в соответствии с пунктом 22 настоящего Положения.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям образовательных учреждений дополнительного образования и их заместителям, педагогическим работникам в зависимости от продолжительности педагогической деятельности.

Порядок определения стажа педагогической деятельности в целях установления надбавки утверждается Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.



36. 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.

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

Перечень педагогических званий	Процент
Преподаватель-методист	15
Практический психолог-методист, старший преподаватель, руководитель кружка-методист	10

38. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителям образовательных учреждений дополнительного образования, заместителям руководителей, педагогическим работникам в размере 10%.

39. Педагогическим работникам, помимо почетных званий, указанных в пункте 25 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда, устанавливается надбавка за наличие почетного звания:

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

40. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10%.

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

Надбавка устанавливается по основной должности.

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

41. Руководители образовательных учреждений дополнительного образования, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую работу в том же учреждении.

Оплата труда руководителей образовательных учреждений дополнительного образования и заместителей руководителей за осуществление преподавательской работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Объем (учебной) преподавательской работы руководителя образовательных учреждений дополнительного образования в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) составляет не более 18 часов в неделю и фиксируется в трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения дополнительного образования (дополнительном соглашении к трудовому договору).

42. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.4 приложения № 1 к приказу № 1601), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

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

44. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.



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

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

за 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;

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

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

#### **Глава 4. Особенности условий оплаты труда работников культуры**

45. Работникам культуры помимо выплат стимулирующего характера, указанных в главе 2 настоящего Положения, могут устанавливаться:

надбавка за интенсивность;

надбавка за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

46. 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:

режиссерам, балетмейстерам, хормейстерам, дирижерам;

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

47. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается:

47.1. От 10 до 120% от должностного оклада (ставки заработной платы) 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 4 октября 2022 г. № 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;

осуществляют показ не менее 200 спектаклей в год, включая новые постановки, или проводят не менее 80 концертов (программ) в год.

47.2. От 10 до 60% от должностного оклада (ставки заработной платы) работникам Учреждений культуры соответствующим следующим критериям:

являются главными участниками проведения не менее 3 мероприятий в рамках одной государственной и/или целевой программы, и/или муниципальной 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.

47.3. От 10 до 40% от должностного оклада всем работникам Учреждений культуры, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 47.1-47.2 настоящего пункта, которые соответствуют следующим критериям:

внедряют новые формы и методы работы;  
принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях;

обеспечивают увеличение пользователей библиотек (для библиотек);

способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела (для музеев);

способствуют организации обучения и повышению квалификации работников;

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

48. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается на календарный год.

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

49. Надбавка за знание и использование в работе одного и более иностранных языков:

одного европейского – 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);

одного восточного – 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

двух и более языков – 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка не устанавливается работникам, для которых требованиями для занятия должности предусмотрено знание иностранного языка, что подтверждено соответствующим документом.

50. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 22 настоящего Положения.

Стаж работы, который дает право на установление надбавки за выслугу лет работнику Учреждения культуры, определяется в соответствии с подпунктом 2.4 пункта 2 раздела II.III Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденных постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30 марта 2023 г. 36/23.

51. В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины работником учреждения надбавка за интенсивность, надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ и (или) надбавка за знание и использование в работе одного и более иностранных языков отменяется или уменьшается.



Также руководитель учреждения может уменьшить размер указанных надбавок работникам учреждения по собственному усмотрению в случае изменения организационных или технологических условий труда.

52. Об уменьшении надбавки за интенсивность, надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и (или) надбавки за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в случаях, предусмотренных в пункте 51 настоящего Положения, работники Учреждения должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за две недели.

53. Отмена надбавки за интенсивность, надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и (или) надбавки за знание и использование в работе одного и более иностранных языков определенному работнику учреждения осуществляется руководителем Учреждения в одностороннем порядке на основании приказа, с которым соответствующий работник ознакамливается под роспись.

О предстоящей отмене указанных надбавок руководитель Учреждения обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за две недели.

54. При полной отмене надбавки за интенсивность, надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и (или) надбавки за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в Учреждении руководитель Учреждения обеспечивает внесение изменений в коллективный договор и (или) локальный нормативный акт, которым такая надбавка установлена.

При этом необходимо внести изменения в трудовые договора со всеми работниками учреждения, которым была установлена надбавка, которая отменяется, или возможность ее предоставления.

Изменения, указанные в настоящем пункте Положения, вносятся по общим правилам, предусмотренным статьями 72 и 74 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Особенности 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, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2571.

## **Глава 5. Особенности условий оплаты труда работников физической культуры и спорта**

55. Работникам физической культуры и спорта с учетом условий их труда помимо выплат компенсационного характера, указанных в главе 2 настоящего Положения, могут устанавливаться:

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



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

55.2. Доплата 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 в специальных (коррекционных) учреждениях (группах) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья – до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета других повышений.

Список иных специалистов, задействованных в работе с занимающимися с ограниченными возможностями здоровья, утверждается руководителем Учреждения локальным нормативным актом. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за соответствие данного списка.

55.3. Доплата за превышение штатной численности тренеров-преподавателей (30 и более) устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам и бухгалтерам в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы).

56. Работникам физической культуры и спорта помимо выплат стимулирующего характера, указанных в главе 2 настоящего Положения, могут устанавливаться:

- доплата за специализацию;

- доплата молодым специалистам-выпускникам;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за подготовку и/или участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях;

- надбавка за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку;

- доплата за наличие почетного звания;

- выплата за наличие спортивного звания, почетного спортивного звания.

57. Доплата за специализацию в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы):

- 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 тренерам-преподавателям 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.

58. 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 (ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

59. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений в следующих размерах в процентах к должностному окладу (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:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Процент
1.	Вспомогательный и обслуживающий персонал (инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники) – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд Российской Федерации	до 15
2.	Спортсмен, спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1–6-е места на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх;	до 40
	1–3-е места на чемпионате мира, Европы, Европейских играх	
	4–6-е места на чемпионате мира, Европы, Европейских играх	до 35
	1–6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов); 1–3-е места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	до 30
	1–3-е места на чемпионате России; 1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1–6-е места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	4-е место в чемпионате России; 1-е место в первенстве России (молодежь, juniors), 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
3.	Тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре – за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся другому тренеру-преподавателю в училище (колледж) олимпийского резерва, училище (колледж) физической культуры и спорта, центр спортивной (олимпийской) подготовки (за каждого занимающегося)	до 20 (в течение года с даты зачисления)

60. 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 должностному окладу (ставке заработной платы) за каждого спортсмена и за занятое им место:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Процент	
			тренерскому составу	специалистам
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>				
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1-е	до 50	до 20
		2–3-е	до 45	до 16
		4–6-е	до 35	до 10
		участие	до 10	до 5
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Европейские игры	1-е	до 25	до 8
		2–3-е	до 20	до 5
		4–6-е	до 10	до 4
		участие	до 5	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1-е	до 10	до 5
		2–3-е	до 8	до 4
		4–6-е	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1-е	до 8	до 4
		2–3-е	до 6	до 3
		4–6-е	до 4	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные	1-е	до 6	до 3
		2–3-е	до 4	до 2

	в Единый календарный план			
2. Индивидуальные, личные (групп, пар) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1.	Чемпионат России	1-е	до 10	до 5
		2-3-е	до 8	до 4
		4-6-е	до 6	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1-е	до 10	до 5
		2-3-е	до 8	до 4
2.3.	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1-е	до 8	до 4
		2-3-е	до 6	до 3
2.4.	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
2.5.	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
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	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
3.2.	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
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся	1-е	до 6	до 3
		2-3-е	до 4	до 2
		4-6-е	до 2	до 1



	(финалы)			
3.4.	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

60.1. 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.

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

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

60.4. Выплата устанавливается также тренерам-преподавателям, 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-преподаватель, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

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

61. Надбавка 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 должностному окладу (ставке заработной платы):

№ п/п	Наименование показателя	Процент
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 у 80 % 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	до 50



	сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	
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-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, тренер-преподаватель спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, старший тренер-преподаватель спортивной сборной команды Луганской Народной Республики, главный тренер-преподаватель 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.

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 указанных Учреждений и согласовывается учредителем.

Руководитель несет персональную ответственность за установленный фактический объем тренировочной (учебно-тренировочной) работы для

каждого работника Учреждения, из числа тренерского состава, и за ее выполнение.

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

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

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

Тарифная ставка старшему тренеру-преподавателю 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.

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

«народный», «заслуженный работник физической культуры» – в размере 30%;

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

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

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

63. Выплата за наличие спортивного звания, почетного спортивного звания устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся спортивным званием, определяется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) 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.

64. Порядок определения стажа отдельным категориям работников учреждений физической культуры и спорта в целях установления надбавки за выслугу лет утверждается Министерством спорта Луганской Народной Республики.

## **Глава 6. Фонд оплаты труда Учреждения**

65. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя средства на выплату работникам окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат.

66. Годовой фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

67. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения планируется на финансовый год расчетным путем исходя из утвержденной штатной численности, установленных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), размера компенсационных и стимулирующих выплат, а также:

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

## **Глава 7. Заключительные положения**

68. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников Учреждения при введении новых систем оплаты труда или их изменении не могут быть меньше окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплачиваемых работникам до их введения или изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

69. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения может быть использована на выплату премий, материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ Луганской  
Народной Республики

**Схема тарифных разрядов должностей руководящих и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования**

Наименование должностей	Тарифные разряды
Директор образовательной организации с количеством обучающихся:	
до 300	11
от 300 до 600	13
свыше 600	14
Заведующий отделом, лабораторией, кабинетом	11
Преподаватели, воспитатели, методисты, педагогические организаторы, концертмейстеры, социальные педагоги, педагоги-психологи (практические психологи), советники руководителя	12
Педагог дополнительного образования (руководители кружков, секций, студий и других форм кружковой работы), <sup>1</sup> инструкторы по туризму, аккомпаниаторы <sup>2</sup> , которые имеют уровни профессионального образования: «магистратура», «специалитет», «бакалавриат» или «специалист среднего звена»	10

Примечание:

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

2. Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

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

4. Тарифные разряды старшим руководителям и руководителям туристских групп (походов, экспедиций, экскурсий) устанавливаются на уровне



руководителя и заместителя руководителя образовательной организации дополнительного образования детей и взрослых с контингентом детей до 600 человек.

5. Тарифные разряды аккомпаниаторов распространяются на все образовательные организации.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетных учреждений  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ Луганской  
Народной Республики

**Схемы тарифных разрядов по должностям работников культуры**

**Театр**

Должность	Диапазон разрядов по окладам	
	академические	другие
<b>Руководящие работники</b>		
Генеральный директор (директор)	21	18
Коммерческий директор	20	17
Главный инженер	20	17
Начальники отделов, служб, цехов по основным видам деятельности	18	16
Главный администратор	18	16
Начальники других отделов, лабораторий, участков, смен, мастерских	17	14
Начальник бюро (сектора)	16	13

Примечание: должностные оклады директоров творческих коллективов в составе театров устанавливаются на 3 % меньше должностных окладов соответствующих работников.

<b>Художественный персонал</b>		
Должность	академические	другие
Художественный руководитель	20	17
Главные: режиссер, балетмейстер, хормейстер, дирижер, художник	20	17
Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик	17	16
Дирижеры всех категорий	18	15
Режиссер, балетмейстер, хормейстер	18	15
Концертмейстер по классу вокала (балета)	18	15
Руководитель литературно-драматургической части	18	15
Руководитель музыкальной части	18	15
Художники всех специальностей	18	15



Заведующие художественно-постановочной частью	18	15
Заведующий труппой	18	15
Помощники художественного руководителя (главных специалистов: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера)	17	14
Репетитор: по вокалу, балету, технике речи	16	13
Помощники: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, художника	16	13
Звукорежиссер:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Руководитель художественного цеха: балета, оперы	18	15
Заведующий режиссерской частью	18	15
Звукооператор	16	13
Ассистент режиссера (балетмейстера, дирижера, хормейстера)	16	13
Суфлер	16	13

Примечание: должностные оклады художественных руководителей, главных режиссеров, дирижеров, балетмейстеров, хормейстеров, художников творческих коллективов в составе театров устанавливаются на 3 % меньше должностных окладов соответствующих работников.

Артистический персонал		
Должность	академические	другие
Артисты – ведущие мастера сцены	19	17
Артисты-вокалисты (солисты):		
высшей категории	18	16
I категории	17	15
II категории	16	14
Артисты (театра драмы, юного зрителя), артисты-кукловоды театра кукол:		
высшей категории	18	16
I категории	17	15
II категории	16	14
Артисты балета:		
высшей категории	18	16
I категории	17	15
II категории	16	14
Артисты оркестра (солисты, концертмейстеры):		
высшей категории	18	16
I категории	17	15

II категории	16	14
Артисты хора:		
высшей категории	17	15
I категории	16	14
II категории	15	13
Артисты вспомогательного состава	12	11

Примечание: в театрах, в которых труппа состоит из трупп разных жанров, должностные оклады работникам устанавливаются в размерах, предусмотренных для артистов соответствующих жанров.

### Концертные организации

Должность	Диапазон разрядов по окладам	
	академические	другие
Руководящие работники		
Генеральный директор (директор)	21	17
Коммерческий директор	20	16
Главный инженер	20	16
Начальники отделов, служб, цехов по основным видам деятельности	18	15
Главный администратор	18	15
Начальники других отделов, лабораторий, участков, смен, мастерских	17	14
Начальник бюро (сектора)	16	13

Примечание:

1. Должностные оклады директоров творческих коллективов в составе концертных организаций устанавливаются на 3% меньше должностных окладов соответствующих работников.

2. Коллективы, которые не имеют своего помещения, должности главных инженеров не вводят.

Художественный персонал		
Должность	академические	другие
Художественный руководитель	20	16
Главные: режиссер, балетмейстер, хормейстер, дирижер, художник	20	16
Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик	19	15
Дирижеры всех категорий	18	14
Режиссер, режиссер театрализованных мероприятий и праздников	18	14



Хормейстер, балетмейстер	18	14
Художники всех специальностей	18	14
Руководитель литературно-драматургической части	18	14
Заведующие художественно-постановочной частью	18	14
Руководитель музыкальной части	18	14
Помощники художественного руководителя (главных специалистов: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера)	17	13
Концертмейстер по классу вокалу (балету)	18	14
Репетитор по вокалу (балету, технике речи)	16	12
Ассистент дирижера	16	12
Ассистент режиссера (хормейстера, балетмейстера)	16	12
Звукорежиссер:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Звукооператор	16	13
Помощники: режиссера, хормейстера, балетмейстера	16	13

Примечание. Должностные оклады художественных руководителей, главных режиссеров, дирижеров, балетмейстеров, хормейстеров, художников творческих коллективов в составе концертных организаций устанавливаются на 3 % меньше должностных окладов соответствующих работников.

Артистический персонал		
Должность	академические	другие
Артисты-вокалисты (солисты, оперные, камерные, солисты-бандуристы):		
ведущие мастера сцены	19	16
высшей категории	18	15
I категории	17	14
II категории	16	13
Артисты-солисты-инструменталисты; бандуристы-инструменталисты:		
высшей категории	18	15
I категории	17	14
II категории	16	13
Артисты балета (солисты):		
высшей категории	18	15

I категории	17	14
II категории	16	13
Артисты-вокалисты (солисты, музыкальной комедии, эстрады):		
высшей категории	18	15
I категории	17	14
II категории	16	13
Артисты, которые ведут концерты:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты эстрадно-спортивного, иллюзионного и других оригинальных эстрадных жанров:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Лекторы (музыковеды, искусствоведы):		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты симфонического (камерного) оркестра:		
высшей категории	18	15
I категории	17	14
II категории	16	13
Артисты эстрадно-симфонического оркестра:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты духового оркестра:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты оркестра (ансамбля) народных инструментов:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты хорового коллектива (академического):		
высшей категории	18	15
I категории	17	13
II категории	16	12



Артисты народного хора, хора ансамбля песни и танца:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты танцевального коллектива, балета ансамбля песни и танца:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты камерного ансамбля (академического):		
высшей категории	18	15
I категории	17	14
II категории	16	13
Аkkомпаниаторы, концертмейстеры:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты разговорного жанра:		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты эстрадного оркестра (ансамбля):		
высшей категории	17	14
I категории	16	13
II категории	15	12
Артисты вспомогательного состава	13	11

Примечание. должностные оклады артистов оркестров и ансамблей культурно-просветительных учреждений, объединений музыкальных ансамблей, устанавливаются в размерах, предусмотренных для артистов эстрадных оркестров ансамблей, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

#### 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	-	-

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда			
	I	II	III	IV
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 муниципальным правовым актом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением органа местного самоуправления Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.

#### Библиотеки

Должность	Диапазон разрядов по окладам
-----------	------------------------------

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

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей для муниципальных, 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. К категории «вне группы» по оплате труда относится государственная библиотека, выполняющая функции главной библиотеки, а также методического центра по обеспечению работы всей сети библиотечных учреждений Луганской Народной Республики.

3. Отнесение библиотек к группам по оплате труда руководящих работников, а также подтверждение, повышение или понижение группы проводятся в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения.



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

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

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

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

9. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением органа местного самоуправления, 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 (заведующий)	16	15	14	13
Главные: режиссер, балетмейстер, художник, хормейстер, дирижер	15	14	13	12
Главный инженер	15	14	13	12
Главный администратор	15	14	13	12
Заведующий филиалом, центром	15	14	13	12
Начальники отделов по основным видам деятельности	14	13	12	11
Заведующие отделами по основным видам деятельности	14	13	12	11
Заведующий выставкой (зоологической передвижной)	14	13	12	11
Начальники секторов по основным видам деятельности, объектов досуга	13	12	11	10
Заведующие секторами по основным видам деятельности, объектов досуга	13	12	11	10
Начальники других отделов, мастерских (художественно-оформительских, производственных), лабораторий	13	12	11	10
Заведующие другими отделами, мастерскими (художественно-оформительскими, производственными), лабораториями	13	12	11	10
Начальники других секторов	12	11	10	9
Заведующие другими секторами	12	11	10	9

Примечание:

1. Группа по оплате труда определяется в соответствии с выполнением требуемых показателей 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 органа местного самоуправления Луганской Народной Республики, в ведении которого находятся учреждения;

руководящими органами предприятий, учреждений и организаций, в ведении или на балансе которых они находятся.

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

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

7. Клубное учреждение, выполняющее функции методического центра по обеспечению работы всей сети клубных учреждений Луганской Народной Республики, относится к I группе по оплате труда (независимо от показателей).

8. Период, учитываемый в расчете для определения группы по оплате труда, определяется решением органа местного самоуправления, в ведении которого находятся учреждения.



## Технические служащие и работники культуры

Должность	Тарифный разряд
Художники-реставраторы:	
высшей категории	12
I категории	11
II категории	10
III категории	9
Реставраторы всех специальностей	8
Художественный руководитель коллективов	12
Ведущий научный сотрудник	13
Старший научный сотрудник	12
Научный сотрудник	11
Младший научный сотрудник	10
Лекторы (экскурсоводы), хранители фондов:	
ведущие	12
I категории	11
II категории	10
Лекторы (экскурсоводы), хранители фондов	9
Библиотекари, библиографы, методисты, редакторы, художники:	
ведущие	12
I категории	11
II категории	10
без категории	9
Инструктор	9
Заведующий художественной частью	10
Дирижер, хормейстер, балетмейстер, режиссер, художник-постановщик, артист (в культурно-образовательных учреждениях)	11
Звукорежиссер:	
I категории	11
II категории	10
Звукорежиссер	9
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
Культурорганизаторы, распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек:	
I категории	11
II категории	10
Культурорганизаторы, распорядители танцевальных вечеров, ведущие дискотек	8
Организатор экскурсий:	
I категории	11
II категории	10
Организатор экскурсий	9
Ассистенты: режиссера, хормейстера, дирижера, балетмейстера	9
Старший администратор	6
Администратор	5
Старший музейный смотритель	4
Музейный смотритель	3
Осветитель (который ведет разработку схем освещения)	5
Униформист	5
Медицинская сестра:	
I квалификационной категории	9
II квалификационной категории	8
без категории	7

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.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетных учреждений  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ Луганской  
Народной Республики

**Схема тарифных разрядов работников физической культуры и спорта**

Должность	Тарифный разряд	
	I	II
	Наличие тренерских ставок 16 и более	Наличие тренерских ставок от 8 до 16
Директор:		
при наличии физкультурно-спортивных сооружений	18	17
при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	17	16
Директор филиала:		
при наличии физкультурно-спортивных сооружений	17	16
при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	16	15
Начальник (заведующий) структурного подразделения, отдела	14	13
Тренер-преподаватель по виду спорта, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	15	14
Тренер-преподаватель по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	14	13
Тренер-преподаватель по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	13	12
Тренер-преподаватель по виду спорта (с высшим образованием)	12	11
Тренер-преподаватель по виду спорта (со средним профессиональным образованием)	11	10



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

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников бюджетных учреждений  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ Луганской  
Народной Республики

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

Название должности	Тарифные разряды
Врач	13
Сестра медицинская	9
Инженер по охране труда:	
ведущий	11
I категории	10
II категории	9
без категории	8
Бухгалтер (с дипломом специалиста); экономист; юрисконсульт; художник; документовед; инженер; инженер по защите информации, инженер по организации труда; инженер- программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности и другие профессионалы:	
ведущий	10
I категории	9
II категории	8
без категории	7
Специалист в сфере закупок:	
ведущий	10
старший	9
без категории	8
Методист по физической культуре:	



с высшим образованием	10
со средним профессиональным образованием	9
Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью;	6
Техники всех специальностей: техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инструменту; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист и другие:	
I категории	7
II категории	6
без категории	5
Механик; электромеханик	8
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; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего;	8
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;	
костюмерной, центральным складом, канцелярией, хозяйством	8
пунктом проката, фильмотекой, фонотекой, фильмотабазой	7
складом, общежитием	6
камерой хранения и так далее	5
Старшие: кассир, инспектор, табельщик; машинистка I категории, оператор компьютерного набора I категории, оператор копировальных и множительных машин I категории; (контролер билетов; кассир (билетный); кассир; инспектор; табельщик и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	5
Делопроизводитель; контролер билетов; кассир (билетный); кассир; секретарь; секретарь-машинистка и другие технические служащие	4

## Схема тарифных разрядов общетраслевых профессий рабочих

Название профессии	Тарифный разряд
Старший: сторож (вахтер); кладовщик и другие, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2
Гардеробщик; горничная; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий и другие рабочие, которые выполняют простые неквалифицированные или вспомогательные работы	1
Водитель транспортно-уборочных машин; водитель электро- и автотележки; дезинфектор; машинист по стирке и ремонту спецодежды, садовник; уборщик производственных помещений и другие рабочие, выполняющие малоквалифицированные работы	2
Пекарь	3
Швея:	
1-го квалификационного разряда	1
2-го квалификационного разряда	2
3-го квалификационного разряда	3
Повар:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
6-го квалификационного разряда	6
Машинист сцены:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
Дежурный по спортивному залу	5
1 Киномеханик:	
1-й категории	5
2-й категории	4
3-й категории	3
Настройщик-регулировщик, настройщик (музыкальных инструментов)	3



Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь; столяр; столяр-производитель декораций; токарь; фотограф; плотник; 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
Рабочие, выполняющие высококвалифицированные (особенно сложные и ответственные) работы, в т. ч. по ремонту и наладке электронного и другого особо сложного оборудования:	
5-го квалификационного разряда	6
6-го квалификационного разряда	7
Ремонтовщик плоскостных спортивных сооружений	4
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:	
2-го квалификационного разряда	4
3-го квалификационного разряда	5
4-го квалификационного разряда	6

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

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

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального округа  
муниципальное образование  
Станично-Луганский  
муниципальный округ Луганской  
Народной Республики  
от ~~27~~ 05 2024 г. № 89

**Единая тарифная сетка по оплате труда  
работников муниципальных бюджетных учреждений муниципальных  
бюджетных учреждений муниципального округа муниципальное  
образование Станично-Луганский муниципальный округ 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