



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД БРЯНКА
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 декабря 2025 г.

г. Брянка

№ 830

**Об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры и спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ город Брянка
Луганской Народной Республики**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Порядком и условиями оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденным постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 №36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), Уставом муниципального образования городской округ город Брянка Луганской Народной Республики, принятым решением Совета городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики от 30.10.2023 №1 (с изменениями), подпунктом 2.1.42, пунктами 5.1., 5.10. Положения об Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики, утвержденным решением Совета городского округа муниципальное образование городской округ город

Брянка Луганской Народной Республики от 30.10.2023 № 3 (с изменениями), Администрация городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта, подведомственных Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (далее – Положение).

2. Начальнику отдела культуры Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (Труфанова Н.Ю.), начальнику отдела молодежи и спорта Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (Гриценко А.Л.) довести до сведения руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта, подведомственных Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (далее – учреждения культуры и спорта) условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением.

3. Муниципальному казенному учреждению «Финансово – хозяйственный центр г. Брянки» осуществлять оплату труда работников учреждений культуры и спорта в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением.

4. Постановление подлежит обнародованию на официальном сайте муниципального образования городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

5. Постановление вступает в силу с даты его официального опубликования и применяется с 01.01.2026.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики Каменского А.В.

Глава городского округа
муниципальное образование
городской округ город Брянка
Луганской Народной Республики

Е.О. Морозов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа
муниципальное образование
городской округ город Брянка
Луганской Народной Республики
от «22» декабря 2025 года № 830

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта, подведомственных Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта, подведомственных Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (далее – Положение), регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики (далее – учреждения).

Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Порядком и условиями оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденным постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 №36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики» (с изменениями), с учетом постановления Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики от 01.11.2025 № 724 «Об утверждении Порядка назначения, отмены и уменьшения выплат стимулирующего характера работникам учреждения культуры, подведомственных Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Луганской Народной Республики, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом учреждения.

1.3. Штатные расписания разрабатываются директорами учреждений и утверждаются учредителем – Администрацией городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики, в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждений.

1.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, и состоит из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного, выплат стимулирующего характера, иных выплат.

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

Заработная плата для работников, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (далее – МРОТ).

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

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

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) последующих разрядов оплаты труда ЕТС рассчитывается путем умножения оклада (оклада, ставки заработной платы) первого разряда ЕТС на межразрядный коэффициент соответствующего разряда ЕТС с округлением полученного значения до рублей и устанавливается в соответствии с Приложением № 1.

1.8. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в соответствии с приложениями к Положению, в соответствии с отраслью к которой относится данная должность.

1.9. Оклад (должностные оклады, ставки заработной платы) устанавливаются:

заместителю руководителя учреждения - на 10-30% ниже, чем должностной оклад его непосредственного руководителя;

главному бухгалтеру - на 10-30 % ниже, чем оклад руководителя учреждения;

заместителю руководителя структурного подразделения – на 5-15% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

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

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

1.11. Отраслевые особенности оплаты труда, определенные в разделе II настоящего Положения, распространяются на категории работников соответствующих учреждений.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Особенности оплаты труда работников учреждений культуры

2.1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением 2.

2.1.2. Работникам учреждений культуры устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за использование в работе дезинфицирующих средств;
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за специфику и сложность работы.

Оплата труда за работу в ночное время осуществляется за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере до 40% должностного оклада работника, рассчитанного за час работы, если иное не установлено законодательством.

Сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с оплатой в размерах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

За применение в работе дезинфицирующих средств устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается рабочим, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов при подтверждении спецоценки.

При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от должностного оклада (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.

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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый

должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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:

- руководящим работникам, заведующим отделами;
- режиссерам;
- руководителям студий по видам искусств, руководителям самодеятельных коллективов, которые имеют звания «народный», «образцовый», лауреатов международных, всероссийских, республиканских конкурсов.
- работникам, осуществляющим централизованный бухгалтерский учет учреждений сферы культуры.

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 учредителя, которым является Администрация городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

2) Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

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

- имеют профессиональный квалифицированный состав, в котором не менее 70 % творческих работников с высшим образованием в области культуры и искусства;
- не менее 20 % творческих работников награждены государственными наградами Российской Федерации и (или) Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР, в том числе государственными наградами Луганской Народной Республики до вступления в силу Федерального конституционного закона от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной

Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики» и иных субъектов Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в) от 10 до 40 % от должностного оклада всем работникам учреждений культуры, кроме работников, получающих надбавку по основаниям,

предусмотренным в подпунктах «а» и «б» настоящего подпункта, которые соответствуют следующим критериям:

- внедряют новые формы и методы работы;
- принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях;
- обеспечивают увеличение пользователей библиотек (для библиотек);
- способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела (для музеев);
- способствуют организации обучения и повышению квалификации работников;
- способствуют повышению качества подготовки и проведению мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями.

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).

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 учредителя, которым является Администрация городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

3) Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы.

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 полуторалетнего 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, а также в соответствии с перечнем должностей Единого квалификационного справочника должностей руководителей директору, заместителю директора учреждения со дня принятия на работу при наличии стажа, который дает право на ее получение.

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

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

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

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

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

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

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

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

2.2.1. Размеры должностных окладов руководящих и педагогических работников учреждений дополнительного образования устанавливаются в соответствии с Приложением №3.

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

Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

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

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

2.2.2. 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%.

г) работникам учреждения за работу в методических объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения) – до 10%

2.2.3. 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. 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 – учредителем;

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

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

за высокие результаты и качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;
надбавка за наличие квалификационной категории;
надбавка за наличие квалификационного разряда;
надбавка за наличие педагогического звания;
надбавка за престижность педагогического труда;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
выплата помощи на оздоровление.

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).

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

При изменении в течение календарного года размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения 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.

2) 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 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

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%.

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

3) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории – 10%;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

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

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

4) Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- преподаватель – методист – 15%;
- практический психолог-методист, старший преподаватель, руководитель кружка-методист – 10%.

5) Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается

руководителям учреждений дополнительного образования, заместителям руководителя и педагогическим работникам 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).

6) 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.

Надбавка отменяется 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».

2.2.5. Работники учреждений 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.

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

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.

2.3. Особенности условий оплаты труда работников физической культуры и спорта

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

2.3.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;

- за использование в работе дезинфицирующих средств;
- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу с вредными и опасными условиями труда.

2.3.4. Работникам физической культуры и спорта могут устанавливаться выплаты следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

2) 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) 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».

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

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

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

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

4) Доплата за особые условия работы на территории Луганской Народной Республики устанавливается старшим тренерам-преподавателям, тренерам - преподавателям 1 и 2 квалификационной категории, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам в размере до 100% от должностного оклада.

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

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

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 учреждения 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 учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

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

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

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

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

2.4. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников и технических служащих муниципальных учреждений культуры и спорта

2.4.1. Размеры должностных окладов отдельным категориям работников и техническим служащим муниципальных учреждений культуры и спорта устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.4.2. Отдельным категориям работников и технических служащих муниципальных учреждений культуры и спорта, с учетом условий их труда, устанавливаются выплаты предусмотренные настоящим Положением.

III. Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавок, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

3.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников по итогам работы (месяц, квартал, год), а также единовременная премия.

Премирование работников осуществляется с учетом результатов профессиональной деятельности, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также 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.

Размеры премии работникам определяются руководителями учреждений в соответствии с Положением о премировании работников учреждений.

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

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

IV. Заключительные положения

4.1. 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и
спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ город Брянка
Луганской Народной Республики

**Единая тарифная сетка по оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта,
подведомственных Администрации городского округа муниципальное
образование городской округ город Брянка 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
бюджетных учреждений культуры и
спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ город Брянка
Луганской Народной Республики

**Схема тарифных разрядов должностей руководителей, специалистов
и других служащих бюджетных 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
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 проводятся в соответствии с нормативным правовым актом Администрации городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

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.

Клубы (клубные учреждения)

Должность	Диапазон разрядов по окладам в соответствии с группами по оплате труда			
	I	II	III	IV
Директор	16	15	14	13
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 городского округа муниципальное образование городской округ город Брянка Луганской Народной Республики.

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
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

1	2
Балетмейстер, режиссер	11
Инструктор	9
Заведующий художественной частью	10
Звукорежиссер:	
I категории	11
II категории	10
Звукорежиссер	9
Аkkомпаниаторы, концертмейстеры:	
I категории	11
II категории	10
Аkkомпаниаторы, концертмейстеры	9
Руководители: коллективов (театрального, самодеятельного), кружков, самодеятельного объединения прикладного и декоративного творчества, студии по видам искусств и художественного творчества, любительские объединения, клубы по интересам, танцевальные коллективы, музыкальной части дискотеки, хоров (фольклорных ансамблей), оркестров (ансамблей) духовых инструментов, оркестров (ансамблей, фольклорных ансамблей) народных инструментов	10
Культурорганизаторы	
I категории	11
II категории	10
Культурорганизаторы,	8
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.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и
спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ
город Брянка
Луганской Народной Республики

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

Наименование должностей	Тарифные разряды
Директор образовательной организации с количеством обучающихся:	
до 300	11
от 300 до 600	13
свыше 600	14
Заместитель директора	11-10%
Заведующий отделом, кабинетом	11
Преподаватель, концертмейстер	12

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и
спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ
город Брянка
Луганской Народной Республики

**Схема тарифных разрядов должностей руководителей, специалистов и
других служащих бюджетных учреждений, осуществляющих управление
физкультурно-спортивными сооружениями**

№ п/п	Должность	Тарифный разряд и группа по оплате труда	
		1-я группа по оплате труда	2-я группа по оплате труда
1.	Директор	20	18
2.	Директор филиала	18	16
3.	Главный инженер	18	16
4.	Главный энергетик, механик, технолог	15	14
5.	Механик	12	11
6.	Техник, техник-механик	9	8
7.	Инструктор по спорту: с высшим образованием; со средним образованием	12	11
		10	9

**Схема тарифных разрядов должностей руководителей,
специалистов, и тренерского и других служащих спортивных школ
олимпийского резерва, специализированных детско-юношеских школ
олимпийского резерва,
детско-юношеских спортивных школ высшей категории**

№ п/п	Должность	Тарифный разряд
1.	Директор: при наличии физкультурно-спортивных сооружений при отсутствии физкультурно-спортивных сооружений	20 19
2.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	16
3.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель I квалификационной категории	15
4.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель II квалификационной категории	14
5.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (с высшим образованием)	13
6.	Тренер по виду спорта, тренер-преподаватель (со средним профессиональным образованием)	12
7.	Помощник тренера	10
8.	Старший инструктор-методист (с высшим образованием)	14
9.	Инструктор-методист (с высшим образованием)	13
10.	Старший инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	13
11.	Инструктор-методист (со средним профессиональным образованием)	12

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.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и
спорта, подведомственных
Администрации городского округа
муниципальное образование
городской округ
город Брянка
Луганской Народной Республики

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

Название должности	Тарифные разряды
1	2
1. Инженер по охране труда:	
ведущий	11
I категории	10
II категории	9
без категории	8
2. Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); редактор; документовед; юристконсульт; специалист по кадрам; художник и другие профессионалы:	
ведущий	10
I категории	9
II категории	8
без категории	7
оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин	4
3. Методист по физической культуре:	
с высшим образованием	10
со средним профессиональным образованием	9
3. Техники всех специальностей: техник и другие	
I категории	7
II категории	6

1	2
без категории	5
4. Лаборант	6
5. Специалист в сфере закупок:	
ведущий	10
старший	9
без категории	8
6. Секретарь руководителя, инспектор по кадрам, администратор	6
7. Заведующий кассой, бюро (билетного)	8
8.Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством; костюмерной	8
9. Кассир (билетный); кассир	4
10. Заведующий складом	6
11.Медицинская сестра:	
I квалификационной категории	9
II квалификационной категории	8
без категории	7

Схема тарифных разрядов общеотраслевых профессий рабочих

Название профессии	Тарифный разряд
1	2
1. Гардеробщик; дворник; истопник; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер); и другие рабочие, которые выполняют простые неквалифицированные или вспомогательные работы	1
2. Машинист сцены:	
3-го квалификационного разряда	3
4-го квалификационного разряда	4
5-го квалификационного разряда	5
3. Киномеханик:	
1-й категории	5
2-й категории	4
3-й категории	3
4. Настройщик-регулировщик, настройщик (музыкальных инструментов)	3

1	2
5. Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; костюмер; слесарь; электроосветитель, электромонтеры всех наименований и другие рабочие, которые выполняют квалифицированные (сложные) работы по ремонту, наладке, обслуживанию оборудования, зданий, автомобилей, 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
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений:	
2-го квалификационного разряда	4
3-го квалификационного разряда	5
4-го квалификационного разряда	6
7.Швея:	
1-го квалификационного разряда	1
2-го квалификационного разряда	2
3-го квалификационного разряда	3
8. Водитель автомобиля (автоклуб)	4
9.Уборщик производственных помещений и другие рабочие выполняющие малоквалифицированные работы	2