



**АДМИНИСТРАЦИЯ
муниципального округа муниципальное образование
Свердловский муниципальный округ
Луганской Народной Республики**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 07 » февраля 2025 г.

№ 207

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры и спорта на территории
муниципального округа муниципальное образование Свердловский
муниципальный округ Луганской Народной Республики**

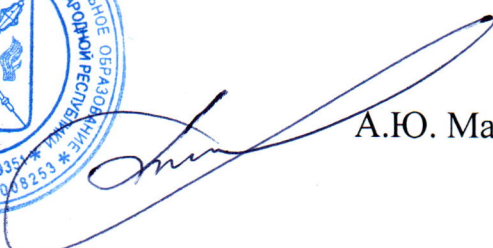
С целью упорядочения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы культуры и спорта, организации эффективной работы, рационального распределения трудовых обязанностей, в соответствии с Порядком и условиями оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики 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», руководствуясь подпунктом 2.1.42 пункта 2.1 раздела 2, пунктом 7.1. раздела 7 Положения об Администрации муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики, утвержденного решением Совета муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики от 09.11.2023 № 3, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Администрация муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта на территории муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики.
2. Опубликовать настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в сетевом издании Луганский Информационный Центр (<https://lug-info.com>) и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://admsvk.ru/>).
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики Ковальчука И.В.

Временно исполняющий полномочия
Главы муниципального округа
муниципальное образование
Свердловский муниципальный округ
Луганской Народной Республики




А.Ю. Мартынюк

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального округа муниципальное
образование Свердловского
муниципального округа
Луганской Народной Республики
от «07» февраля 2025 г. № 207

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
и спорта на территории муниципального округа муниципальное
образование Свердловский муниципальный округ
Луганской Народной Республики**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта на территории муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Луганской Народной Республики, предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников муниципальных учреждений культуры и спорта на территории муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Учреждения культуры и спорта).

Положение имеет цель повышения мотивации к труду работников Учреждений культуры и спорта, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Администрации муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики (далее – Администрация) и приказами руководителей Учреждений культуры и спорта (далее – Работодатели) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Штатные расписания Учреждений культуры и спорта утверждаются директорами Учреждений культуры и спорта по согласованию с главным

распорядителем бюджетных средств муниципального образования Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики в пределах фонда оплаты труда.

Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждений культуры и спорта, включая размеры оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением, коллективными договорами, локальными актами Учреждений культуры и спорта (правилами внутреннего трудового распорядка) и являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.5. Заработная плата работников Учреждений культуры и спорта устанавливается в соответствии с действующими системами оплаты труда (включая все предусмотренные системы оплаты труда и 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).

1.6. Оплата труда работников Учреждений культуры и спорта осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

1.7. Оплата труда работников Учреждений культуры и спорта осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений культуры и спорта подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые муниципальными правовыми актами.

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

2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования

2.1. Педагогическим 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 педагогического звания;
надбавка за престижность педагогического труда;
надбавка за наличие ученой степени;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников и научных работников;
выплата помощи на оздоровление.

2.1.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается педагогическим 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).

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

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

руководителю учреждения – Администрацией (далее – вышестоящий орган);

работникам учреждения – руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

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.

2.1.2. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам дополнительного образования.

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

Продолжительность педагогической работы определяется учреждением в соответствии с записями в трудовой книжки и на основании 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.

2.1.3. 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.

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).

2.1.4. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей:

Размеры надбавки
за наличие педагогического звания

Перечень педагогических званий	Размер надбавки (процентов)
1	2
Учитель-методист, преподаватель-методист	15
Педагог-методист, старший учитель, старший преподаватель	10

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

2.1.5. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителям учреждений дополнительного образования, их заместителям, педагогическим работникам в размере 10 % должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

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

2.1.6. Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания в пределах фонда оплаты труда в соответствии с таблицей:

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

2.1.7. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждений системы образования Луганской Народной Республики 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.

2.1.8. Педагогическим работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы).

2.2. 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.

3. Отдельные вопросы оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

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

4.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3–2.7 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного

произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

4.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, 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.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавших 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;

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

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

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);

5.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы и программы высшего образования, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

5.5. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, 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.

6. Особенности условий оплаты труда работников культуры

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

6.1.1. Надбавка за интенсивность работы может выплачиваться всем работникам Учреждений культуры в пределах средств на оплату труда.

Надбавка за интенсивность работы в размере до 90 % от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается (в зависимости от нагрузки) за выполнение работ высокой сложности, напряженность и интенсивность работы (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое:

работникам, осуществляющим централизованный бухгалтерский учет учреждений культуры и спорта;

руководящим работникам, заведующим отделами, специалистам и методистам учреждений культуры;

режиссерам, балетмейстерам, хормейстерам, дирижерам;

руководителям кружков, студий по видам искусств и народных творчеств, самодеятельных коллективов, в том числе, которые имеют звания «народный», «образцовый», лауреатов международных, всероссийских, республиканских конкурсов;

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

6.1.2. 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;

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

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.

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

6.2. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в соответствии с

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Начисление и выплата надбавки производится ежемесячно за фактически отработанное время в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по основному месту работы. 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).

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

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

7. Особенности условий оплаты труда работников физической культуры и спорта

7.1. Работникам физической культуры и спорта могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

7.1.1. За интенсивность работы и высокие результаты.

Выплата за интенсивность работы и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений (спортивных школ) в следующих размерах в процентах к ставке заработной платы за каждого спортсмена и за занятое им место, а также за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в соответствии с таблицей.

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

7.1.2. 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.

7.1.3. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается отдельным категориям работников учреждений в зависимости от общего стажа работы в соответствии с действующим законодательством.

7.1.4. Медицинским работникам (медицинским сестрам) могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, а также надбавка за выслугу лет.

7.1.5. При оплате труда работников учреждений спорта, расположенных в сельской местности, применяется доплата в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

8. Условия оплаты труда работников общепромышленных должностей

8.1. Работникам общепромышленных должностей, с учетом условий их труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера

8.2. Работникам общепромышленных должностей могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

в размере до 50 % должностного оклада:

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

надбавка за специфику работы работникам муниципальных учреждений, осуществляющих информационно-методическое, финансово-экономическое, хозяйственное и иное обеспечение учреждений и организаций; централизованных бухгалтерий, обслуживающих муниципальные учреждения культуры и спорта, в размере до 50 % должностного оклада в пределах средств на оплату труда;

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

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

доплата за ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей, в размере 25 % должностного оклада (тарифной ставки) за отработанное время.

доплата в размере 10 % должностного оклада (тарифной ставки) за использование в работе дезинфицирующих средств устанавливается рабочим, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией)

используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов;

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

9.2. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

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

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

- водителям II класса – 10 %;

- водителям I класса – 25 %;

- надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается, в размере до 50 % оклада. Условия и размер предоставления надбавки определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка) учреждений культуры и спорта.

водителям автомобилей может устанавливаться ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобиля в размере до 100 % должностного оклада в пределах средств на оплату труда.

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

10. Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры и спорта, их заместителей, главных бухгалтеров

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

10.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (с изменениями).

10.3. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом особенностей условий оплаты труда по отдельным отраслям бюджетной сферы.

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

10.5. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10.6. Руководители учреждений культуры и спорта, а также руководители учреждений дополнительного образования и их заместители, наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую и творческую работу в том же учреждении.

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

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

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

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

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

10.8. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам может быть установлена выплата стимулирующего характера – премия, размер которой определяется в зависимости от результатов работы учреждения.

Премирование руководителей учреждений культуры и спорта осуществляется по решению Администрации муниципального округа

муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики.

Размер премии руководителей учреждений культуры и спорта устанавливается Администрацией муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики.

Размер премий заместителям руководителя учреждения культуры и спорта, главному бухгалтеру определяется приказом руководителя учреждения культуры и спорта в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом (правилами внутреннего трудового распорядка).

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

10.9. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с действующим законодательством, содержащимися в коллективных договорах, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка).

10.10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные виды выплат стимулирующего характера, содержащиеся в коллективных договорах, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка).

10.11. Оплата труда руководителей учреждений, включая их премирование, осуществляется в пределах имеющихся средств на оплату труда.

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

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

11.1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии с нормами статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом особенностей, предусмотренных пунктами 29-31 постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства

Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

11.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в размере до 40 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Конкретный размер указывается в коллективных договорах Учреждений культуры и спорта, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка).

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

11.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (правилами внутреннего трудового распорядка) 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.

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

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.

11.5. 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.

12. Общие для всех отраслей выплаты стимулирующего характера

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

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

Конкретный размер надбавки за сложность, интенсивность работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом (правилами внутреннего трудового распорядка) Учреждений культуры и спорта.

12.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников по итогам работы за квартал с учетом результатов профессиональной деятельности, ежемесячного премирования работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также для премирования при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

Премии (за выполнение особо важных и срочных заданий, единовременные премии, премии по итогам работы за месяц, квартал, год) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или абсолютных размерах. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия размером не ограничивается, премирование осуществляется в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Размеры премии работников Учреждений культуры и спорта определяются их руководителем.

Премирование руководителей Учреждений культуры и спорта осуществляется по решению Администрации муниципального округа муниципальное образование Свердловский муниципальный округ Луганской Народной Республики.

Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с Положением о премировании Учреждений культуры и спорта.

Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня и уход ранее установленного времени окончания рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя.

Указанное решение оформляется приказами руководителей учреждений культуры и спорта.

Конкретные размеры надбавок и доплат устанавливаются приказами руководителей учреждений культуры и спорта.

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 муниципального учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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 учреждениями культуры и спорта самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

- от 1 года до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

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

Категории работников, которым устанавливается надбавка за выслугу лет, а также условия осуществления данной выплаты по отраслям бюджетной сферы определяются действующим законодательством.

12.5. Надбавки работникам за наличие звания:

Наличие	Размер выплат (процентов) к должностному окладу
1	2
Почетного звания «народный»	30
Почетного звания «заслуженный»	20

При наличии у работников двух почетных званий выплата устанавливается за одно почетное звание. Документы, которые удостоверяют наличие званий, должны отвечать нормам и требованиям, предусмотренным законодательством.

Конкретный размер надбавки за наличие звания указывается в коллективных договорах, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка).

13. Заключительные положения

Из экономии фонда оплаты труда учреждений культуры и спорта работникам учреждений культуры и спорта может быть оказана материальная помощь. Условия и размер предоставления материальной помощи определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка) учреждений культуры и спорта.