

Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливается администрацией города Кировска. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Муниципальным правовым актом администрации города Кировска к должностному окладу руководителя может применен повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией города Кировска.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативно правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных администрацией города Кировска с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда (устанавливается на срок не более года)	За организацию и проведение фестивалей, конкурсов, концертов, массовых мероприятий и других творческих мероприятий. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу на срок не более года	В размере до 170 % от должностного оклада
Надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет)	Устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в	Размеры надбавок за стаж работы (в процентах от должностного оклада) составляют: - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 %;

	соответствии с Положением о стаже работы.	- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 25 %; - при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 30 %; - при выслуге лет от 20 лет до 25 лет - 35 %; - свыше 25 лет - 40 %.
Надбавка за библиотечный стаж работы	Устанавливается дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным стаже работы, согласно.	Размеры надбавок за библиотечный стаж работы (в процентах от должностного оклада) составляют: - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 %; - при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 25 %; - при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 30 %; - при выслуге лет от 20 лет до 25 лет - 35 %; - свыше 25 лет - 40 %.
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих обязанностей в соответствующем периоде. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг. Отсутствие предписаний надзорных органов. Отсутствие замечаний по соблюдению исполнительской дисциплины (сдача отчетов, ведение документации, своевременное представление информации) . По распоряжению администрации	в размере до 90% от должностного оклада. Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за месяц
Единовременные премии	В связи с награждением Государственными наградами Российской Федерации, наградами Мурманской области, наградами города Кировска.	Размер премии определяется правовыми актами регулирующими порядок награждения указанными наградами
	За долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении	до 10 000 руб.
	В связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения	до 10 000 руб.
	В связи с юбилейными датами учреждения, города.	до 10 000 руб.
	В связи с государственными и профессиональными праздниками	до 15 000 руб.
	В связи с уходом на пенсию	до 10 000 руб.
	Проведение проверок контрольными и надзорными органами без замечаний	до 5000 руб.

Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ	По итогам выполнения особо важных и срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда	до 10 000 руб.
Премия за основные результаты работы за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год.

Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается администрацией города Кировска, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Целевые показатели эффективности работы руководителей муниципальных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры

N п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов, размер премии к окладу
1	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации городам Кировска, Министерства культуры Мурманской области, Комитета образования, культуры и спорта администрации города Кировска, решений комиссий, методических и наблюдательных советов	процент	90-100	Выполнено от 90 до 100% поручений – 90%
			80-89	Выполнено от 80 до 89% поручений – 45%
			70-79	Выполнено от 70 % до 79 % поручений – 30%
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, предписаний надзорных органов	количество дисциплинарных взысканий, предписаний	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий – 0 % Отсутствие дисциплинарных взысканий – 10 %
3	Отсутствие обособленных жалоб, обращений заявлений жителей	Да/нет	0-1	Отсутствие жалоб - 10%, Наличие жалоб - 0%
4	Выполнение муниципального задания	процент	Не менее 95 %	Выполнено – 10 %, Выполнено не в полном объеме – 5%, Не выполнено – 0%
5	Выполнение целевых показателей стратегии развития культуры города Кировска до 2030 года	Да/нет		Выполнено – 5 %, Выполнено не в полном объеме – 3%, Не выполнено – 0%
6	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг культуры и дополнительного образования сферы культуры и искусства	Процент	Не менее 80%	Уровень удовлетворенности от 70-80 % -5%, Уровень удовлетворенности от 60-69 % -3%, Уровень удовлетворенности менее 60% -0%
7	Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных	Да/нет		Да - 5 %, нет - 0 %

	услуг стандартам качества			
8	Участие учреждения в проектах, конкурсах, грантах федерального и регионального уровней. Участие в федеральных и региональных программах в рамках национального проекта «Культура»	Да/нет		Да – 5% нет -0%
9	Результативность участия в конкурсах, получение грантов	Да/нет		Да - 5 %, нет - 0 %
10	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет		Да – 5% нет -0%
11	Публикации в профессиональных средствах массовой информации (отраслевых федеральных изданиях)	Да/нет		Да - 5 %, нет - 0 %
12	Освоение и внедрение инновационных методов работы учреждения	Да/нет		Да – 5%, нет -0%
13	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Выполнено - 5%, выполнено не в полном объеме - 3 %, не выполнено - 0 %

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - учреждения), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;

1.2. Примерное положение для учреждений носит рекомендательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), 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 на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению получателями бюджетных средств городского бюджета и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании ФОТ учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТрпн}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

ФОТрпн- часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с комитетом образования, культуры и спорта администрации города Кировска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников бюджетных и автономных учреждений состоит из оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых или должностей служащих к профессионально квалификационным

группам (далее – ПКГ) утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Для работников учреждений, занимающих должности служащих и рабочих размеры окладов устанавливаются на основе минимальных размеров окладов по соответствующим ПКГ.

3.4. Положением по оплате труда работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже установленного минимального размера оклада, установленного Примерным положением об оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалифицированным группам и квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

3.5. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением об оплате труда.

3.8. При установлении и изменении (совершенствовании) оплаты труда работников учреждений культуры обеспечить сохранение показателя средней заработной платы работников учреждений культуры, установленного Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики».

3.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.10. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных

норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О внедрении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.11. Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно-управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Локальными нормативными актами учреждений об установлении системы оплаты труда устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, предусматривающей должностное категорирование.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает и утверждает локальным нормативным актом основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 200 процентов должностного оклада.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату персонального повышающего коэффициента, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

4.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения, работающим по специальным программам, с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 1,05.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2. Специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа» устанавливается повышающий коэффициент, образующий новый должностной оклад в размере 1,25 - за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа.

4.3. При применении к должностному окладу повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью преподавательской работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

4.4. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска, утвержденных постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» (с изменениями и дополнениями от 24.04.2018)

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- многосменный режим работы.

3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 5 процентов от оклада.

5.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

5.2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3. Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем с учетом мнения представительского органа работников данного учреждения и в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска», утвержденным постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» (с изменениями и дополнениями) работникам учреждения устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

6.1.1 Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за высокие результаты работы;
- за классность;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

- за библиотечный стаж работы;
- педагогу – молодому специалисту.

6.1.2 Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

6.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.3. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже от 5 до 10 лет 20 процентов;
- при стаже от 10 до 15 лет 25 процентов;
- при стаже от 15 до 20 лет 30 процентов;
- при стаже от 20 до 25 лет 35 процентов;
- свыше 25 лет 40 процентов.

Определение библиотечного стажа работы работникам муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры города Кировска осуществляется в соответствии с Порядком установления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за библиотечный стаж работы в муниципальных учреждениях культуры города Кировска. Выплата надбавки за библиотечный стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с Порядком установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры города Кировска. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при стаже от 5 до 10 лет - 20 процентов;
- при стаже от 10 до 15 лет - 25 процентов;
- при стаже от 15 до 20 лет - 30 процентов;
- при стаже от 20 до 25 лет - 35 процентов;
- свыше 25 лет - 40 процентов.

6.5. Надбавка педагогам – молодым специалистам устанавливается в течение первых трех лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течении соответствующего календарного года в соответствии с законодательством Мурманской области. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.6. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

6.7. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска, утвержденным постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» (с изменениями и дополнениями) могут быть установлены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.7.1 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.7.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей работника - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу

(окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.7.3 Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении наградами Российской Федерации, Мурманской области и города Кировска, премирование осуществляется в размере установленном положением о наградах.

6.7.4 Единовременная премия может выплачиваться в связи с юбилейными датами работников учреждения, юбилейными датами учреждения, а также в связи с государственным праздником.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если рассчитанная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выплат единовременной премии, материальной помощи, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Размеры минимальных окладов работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.10.2020
Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
секретарь учебной части	3 443
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: концертмейстер	7 671
3 квалификационный уровень: методист	7 925
4 квалификационный уровень: преподаватель, педагог-библиотекарь	8 182
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу дополнительного образования детей	8 111
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
смотритель музейный, контролер билетов	6 574
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
заведующий костюмерной; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор	8 691
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
главный библиотекарь; главный библиограф; художник по свету; художник-постановщик; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор, специалист по методике клубной работы	8 913
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

главный художник, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий сектором библиотеки; заведующий сектором музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий сектором дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; главный художник; главный хранитель фондов; заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом музея; заведующий отделом дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений	10 028
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, кассир	3 114
2 квалификационный уровень: старший кассир	3 526
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техники всех специальностей и наименований, товаровед, художник	3 728
2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	4 180
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4 672
4 квалификационный уровень: Механик и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 161
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженеры различных специальностей и наименований, программист, специалист по кадрам, экономисты различных специальностей и наименований, инженеры различных специальностей и наименований, юрисконсульт	5 573
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 (первого) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 (вторая) внутридолжностная категория	5 738
3 квалификационный уровень: Должности служащих 1 (первого) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 (первая) внутридолжностная категория	6 228

4 квалификационный уровень: должности служащих 1 (первого) квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 966
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	7 621
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	6 971
2 квалификационный уровень: главный механик, главный специалист по защите информации	7 048
3 квалификационный уровень: заведующий филиала	

Размеры минимальных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
костюмер, осветитель, машинист сцены, монтировщик сцены, столяр по изготовлению декораций	8 245
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
1 квалификационный уровень: видеотекарь, оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕКТС, регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕКТС, настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕКТС,	8 468
2 квалификационный уровень: оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕКТС	8 913

Размеры минимальных окладов работников учреждений, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальный размер оклада (в рублях)
Главный режиссер, ученый секретарь, главный хранитель музейных предметов	10 028
Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия, специалист по учету музейных предметов, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционно-выставочной деятельности, специалист по информационным ресурсам, специалист по интернет-маркетингу, специалист по	8 913

просветительской деятельности, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, специалист по административно-хозяйственному обеспечению	
Специалист по закупкам, специалист по персоналу	8 570
Специалист по охране труда	8 245

Размеры минимальных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 868
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 197
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 361
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 687
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 099
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 508
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 918

**Порядок установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам
рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры города
Кировска**

1. К организациям (учреждениям) культуры относятся:

- культурно-просветительные организации (учреждения) - библиотеки, централизованные библиотечные системы, музеи, музейно-выставочные центры, планетарии, зоопарки, дома культуры, дворцы культуры, клубы, научно-методические центры народного творчества, дома народного творчества, центры народной культуры (культуры и досуга) и другие аналогичные учреждения и организации, народные коллективы, автоклубы, агиткультбригады, методические кабинеты по культпросветработе, парки культуры и отдыха, аттракционы;

- кинотеатры;

- театры, концертные организации, музыкальные и танцевальные коллективы, цирки.

2. Размер надбавки

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы рабочим и служащим муниципальных учреждений культуры и искусства производится дифференцирование в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры

3.1. В стаж работы в учреждениях культуры засчитывается:

3.1.1. Время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино, образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3.1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления.

3.1.3. Время работы в муниципальных казенных учреждениях созданных для решения вопросов в области культуры и искусства.

3.1.4. Время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб.

3.1.5. Время работы рабочим и служащим централизованных библиотечных систем и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не подпадающих под действие Закона Мурманской области "О библиотечном деле в Мурманской области" от

21.11.1997 № 83-01-ЗМО с изменениями.

3.1.6. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет рабочим и служащим, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства.

3.1.7. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в организацию (учреждение) культуры и искусства.

3.1.8. Время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в учреждениях (организациях) культуры и искусства.

3.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

4. Порядок исчисления и выплаты надбавки за стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства

4.1. Надбавки за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры начисляются исходя из должностного оклада (ставки) рабочим и служащим, без учета иных доплат и надбавок, и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.2. Ежемесячная надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры и искусства учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

4.3. Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на заработок, включая ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры и искусства.

4.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры и искусства выплачивается рабочему, служащему с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

4.5. Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры и искусства рабочему, служащему является приказ руководителя организации (учреждения), изданный на основании протокола определения стажа работы в учреждениях культуры и искусства.

4.6. При увольнении рабочего, служащего надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата надбавки производится при окончательном расчете.

5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж работы

5.1. Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения (предприятия, организации). Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

5.2. Ответственность за своевременное назначение (изменение размера) ежемесячной надбавки за стаж работы работнику возлагается на руководителя учреждения (организации).

Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за библиотечный стаж работы в муниципальных учреждениях культуры города Кировска.

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за библиотечный стаж работы

1.1. В библиотечный стаж работы засчитывается:

1.1.1. Время работы в библиотеках (централизованных библиотечных системах) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в образовательных учреждениях;

1.1.2. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с библиотекой (централизованной библиотечной системой);

1.1.3. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в библиотеку;

1.1.4. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления;

1.1.5. Время обучения (очная форма) в средних специальных и высших учебных заведениях по специальностям "библиотечное дело", "библиотековедение и библиография" при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала библиотечная работа;

1.2. В библиотечный стаж, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в должностях библиотечных работников независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

2. Порядок установления библиотечного стажа работы

2.1. Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) муниципального учреждения. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

2.2. Ответственность за своевременное назначение (изменение размера) ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы работнику возлагается на руководителя муниципального учреждения.

2.3. Трудовые споры по вопросу установления ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы работникам рассматривают в соответствии с действующим законодательством.

3. Перечень должностей библиотечных работников, которым устанавливаются надбавки за библиотечный стаж работы

3.1. В перечень включены должности, связанные с организацией библиотечного, информационного и справочно-библиографического обслуживания пользователей библиотек, комплектованием и хранением книжных фондов, ведением научной и методической работы и программно-техническим обеспечением деятельности библиотек (централизованных библиотечных систем).

3.2. Перечень должностей работников библиотек (централизованных библиотечных систем), детских школ искусств: заведующий библиотекой (филиалом); заместитель директора по основному виду деятельности; заведующий отделом; заведующий сектором; заведующий центром; главный библиотекарь; ведущий библиотекарь; библиотекарь 1 категории; библиотекарь 2 категории; библиотекарь; главный библиограф; ведущий библиограф; библиограф 1 категории; библиограф 2 категории; библиограф; ведущий методист; методист 1 категории; методист 2 категории; методист.