



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«07» 02 2025г.

№ 206

О внесении изменений в постановление администрации города от 08.02.2019 №265 «Об утверждении Типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Мегиона» (с изменениями)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, согласно приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2024 №3-нп «О внесении изменений в приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15.03.2017 №2-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1.Внести в приложение к постановлению администрации города от 08.02.2019 №265 «Об утверждении Типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Мегиона» изменения, согласно приложению.

2.Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации города, привести в соответствие с настоящими изменениями коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников.

3.Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 01.01.2025.

4.Контроль за выполнением постановления возложить на начальника управления культуры администрации города Мегиона.

Глава города

А.В.Петриченко

1. Пункт 4 раздела I изложить в следующей редакции:
 «4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
 При работе в режиме неполного рабочего времени (отпуска, периода временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы) заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, не ниже МРОТ в перерасчете на полную месячную ставку.»
2. Пункт 5 раздела I изложить в следующей редакции:
 «5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.»
3. В абзаце первом пункта 8 раздела I цифры «6 532» заменить цифрами «7 959».
4. В абзаце втором пункта 8 раздела I цифры «7 599» заменить цифрами «7 959».
5. В абзаце первом пункта 12 раздела II после слов «суммы коэффициентов специфики работы» дополнить словами «коэффициента индексации».
6. В столбце третьем строки второй таблицы 1 «Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации» раздела II после слов «главный экономист» дополнить словами «главный бухгалтер».
7. В абзаце втором пункта 13 раздела II после слов «суммы коэффициентов специфики работы» дополнить словами «коэффициента индексации».
8. Абзац первый пункта 14 раздела II после слов «базового коэффициента» дополнить словами «, коэффициента индексации».
9. Таблицу 4 пункта 17 раздела II изложить в следующей редакции:
 «Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18
Основное общее образование	1,10

».

10. Таблицу 5 пункта 18 раздела II изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы	
Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Организация дополнительного образования детей	
1.1. Работа в части организации дополнительного образования детей: специалистов (кроме педагогических работников); служащих	0,37 0,32
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком; заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом; а руководство методическими объединениями	0,05 0,10 0,05
1.3. Использование в реализации дополнительных образовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие мета предметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60

».

11. Пункт 20 раздела II изложить в следующей редакции:

«20. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается всем категориям работников учреждения, кроме служащих и рабочих.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6 настоящего положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1

».

12.Пункт 24 раздела II дополнить подпунктом 24.1. следующего содержания:

«24.1.Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политик», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы.

Размер коэффициента индексации составляет 1,15.».

13.Пункт 25 раздела II изложить в следующей редакции:

«25.Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы, коэффициента индексации и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно, таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

».

14.Строку вторую и третью таблицы 11 пункта 31 раздела II изложить в следующей редакции:

«

2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее чем в двойном размере	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае
----	---	---	---

			<p>работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) организации компенсационных и стимулирующих выплат</p>
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	по результатам специальной оценки условий труда работника

».

15. Абзац пятый пункта 33 раздела IV исключить.

16. В абзаце шестом пункта 33 раздела IV слова «квартал» заменить словами «месяц, год».

17. Пункт 35 раздела IV изложить в следующей редакции:

«35. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года, в размере, указанном в таблице 13 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.».

18. Пункт 37 раздела IV признать утратившим силу.

19. Пункт 38 раздела IV изложить в следующей редакции:

«38. Премияльная выплата по результатам работы за месяц, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется за фактически отработанное время по таблице рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке за время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. Премия выплачивается в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.».

20. В абзаце первом пункта 39 раздела IV слова «распоряжением администрации города» заменить словами «решением работодателя».

21. Пункт 39 раздела IV дополнить абзацем следующего содержания:

«При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем

параметрам и критериям оценки эффективности деятельности работника организации не должен превышать размера, установленного в таблице 13 настоящего Положения.».

22. В пункте 40 раздела IV слова «за исключением выплаты за выслугу лет» исключить.

23. Пункт 41 раздела IV изложить в следующей редакции:

«41. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, в виде субсидий в целях реализации Указа Президента и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета городского округа, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.».

24. Таблицу 13 пункта 42 раздела IV изложить в следующей редакции:

«Таблица 13

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе	0 - 50% от должностного оклада для руководителей 1,2,3 уровня, специалистов, служащих и от тарифной ставки для рабочих.	Устанавливается за: участие в выполнении важных работ, мероприятий; интенсивность и напряженность работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором. Для руководителей учреждения выплата устанавливается (снижается) решением	Ежемесячно. Устанавливается один раз в год

			работодателя.	
		В абсолютном размере	Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	ежемесячно
2	Выплата за качество выполняемых работ	0 - 100% от должностного оклада для руководителей 2,3 уровня, специалистов, служащих и от тарифной ставки для рабочих.	Устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников	ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	0 - 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей 2,3 уровня, специалистов, служащих; для рабочих от оклада (должностного оклада, тарифной ставки с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Премирование устанавливается (снижается) в соответствии с пунктами 38, 39, 40 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.	Ежемесячно. Устанавливается один раз в год
		0-100% от	Премирование устанавливается (снижается) решением	

		<p>оклада (должностного оклада) для руководителей 1 уровня с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Вновь принятым на работу руководителям выплата по итогам работы за месяц устанавливается в размере 75%. Через три месяца выплата по итогам работы за месяц вновь принятому руководителю выплачивается в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя учреждения за три месяца.</p>	<p>работодателя в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя и в соответствии с пунктами 38, 39, 50 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени по таблице рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.</p>	
4.	<p>Премияльная выплата по итогам работы за год</p>	<p>до 2 окладов (должностных окладов) для руководителей 2,3 уровня,</p>	<p>Премирование устанавливается (снижается) в соответствии с пунктами 38,39,40, настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени по таблице</p>	<p>Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового</p>

		специалистов, служащих; для рабочих от окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.	года, при наличии средств по фонду оплаты труда
		до 2 окладов (должностных окладов) для руководителей 1 уровня с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Премирование устанавливается (снижается) решением работодателя и в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя в соответствии с пунктами 38,39,50, настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.	
5.	Единовременная премия за выполнение особо важных мероприятий, заданий,	0 - 50% от месячного фонда оплаты труда (руководитель 1 уровня)	Выплата устанавливается решением работодателя при выполнении руководителем особо важных мероприятий, заданий, поручений.	Выплата осуществляется разово, на основании отчета, но не более двух раз в год

	поручений			
6.	Выплата за работу по привлечению внебюджетных средств	3% от привлечённых внебюджетных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, но не более 100% от оклада (должностного оклада) (руководителю учреждения)	Руководителю учреждения выплата устанавливается (снижается) решением работодателя.	Ежеквартально. Для расчета ежеквартальной выплаты за работу по привлечению внебюджетных средств учитываются средства, полученные от реализации платных услуг, согласно утвержденному перечню. Перечень услуг приносящей доход деятельности утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником управления.

».

25. В пункте 43 раздела V слово «стимулирующие» исключить.

26. Пункт 44 раздела V изложить в следующей редакции:

«44. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.»

27. Пункт 46 раздела V изложить в следующей редакции:

«46. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.»

28. Пункт 47 раздела V изложить в следующей редакции:

«47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) не может превышать соотношений, представленных в Постановлении администрации города.»

Соотношение средней заработной платы руководителя и его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей) формируется за счет всех источников финансирования и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.»

29. Пункт 48 раздела V изложить в следующей редакции:

«48. Выплаты, предусмотренные на стимулирование руководителя учреждения, состоят из:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальной выплаты по результатам работы за месяц, год;
единовременной премии за выполнение особо важных мероприятий, заданий,
поручений;

выплата за работу по привлечению внебюджетных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.».

30. Абзац шестой пункта 54 раздела VI изложить в следующей редакции:

«54. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

31. Абзацы четвертый, восьмой и девятый пункта 54 раздела VI признать утратившими силу.

32. Пункт 55 раздела VI изложить в следующей редакции:

«55. Единовременная премия к праздничным дням (День города, День Округа), профессиональным праздникам (День работника Культуры) выплачивается в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременная премия к праздничным дням выплачивается в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Основанием для единовременной премии к праздничным дням работникам учреждения является приказ руководителя учреждения, а руководителю учреждения – решение работодателя.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее 3 (трех) месяцев, следующих после наступления события.».