

**АДМИНИСТРАЦИЯ
БАЛЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«14» ноября 2015 года

№ 46

г. Балей

**Об утверждении Методики расчета
предельных размеров фонда оплаты
труда работников Комитета
культуры администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края на финансовый
год**

В соответствии с решением Совета Балейского муниципального округа от 05 декабря 2024 года №54 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Балейского муниципального округа Забайкальского края», руководствуясь статьей 32 Устава Балейского муниципального округа Забайкальского края, администрация Балейского муниципального округа Забайкальского края **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Методику расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края на финансовый год согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 16 января 2019 года №18 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.2. постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 27 ноября 2019 года №613 «О внесении изменений в постановления администрации муниципального района «Балейский район» от 16 января 2019 года №18 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.3. постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 29 ноября 2021 года №451 «О внесении изменений в

администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.10. постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 01 февраля 2024 года №54 «О внесении изменений в постановления администрации муниципального района «Балейский район» от 16 января 2019 года №18 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.11. постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 26 июня 2024 года №401 «О внесении изменений в постановления администрации муниципального района «Балейский район» от 16 января 2019 года №18 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район» на финансовый год».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по финансам администрации Балейского муниципального округа Черкашину Н.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

5. Настоящее постановление опубликовать в сетевом издании «Балейское обозрение» (бал-ейская-новь.рф).

Глава Балейского
муниципального округа
Забайкальского края



Е.В. Ушаков

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
Балейского муниципального округа
Забайкальского края
от «18» 01 2025г. № 46

**Методика
расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников
Комитета культуры администрации Балейского муниципального округа
Забайкальского края на финансовый год**

1. Общие положения

Настоящая Методика определяет порядок формирования предельных размеров фонда оплаты труда специалистов, водителей служебного автомобиля, работников, осуществляющих хозяйственное и техническое обеспечение деятельности (далее – обслуживающий персонал) Комитета культуры администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края (далее – Комитет культуры) на финансовый год.

2. Размер предельного фонда оплаты труда специалистов, водителей служебного автомобиля, обслуживающего персонала Комитета культуры

2.1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) специалистов, водителей служебного автомобиля, обслуживающего персонала Комитета культуры на финансовый год.

2.2. Размер предельного фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$ПФОТ = ДО * КДО * 1,5$, где

ПФОТ – предельный ФОТ на финансовый год

ДО – предельный должностной оклад

КДО – количество должностных окладов

1,5 – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты.

2.3. В целях осуществления контроля за размером фонда оплаты труда специалистов, водителей служебного автомобиля, обслуживающего персонала Комитета культуры ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда Комитета культуры.

Утверждение предельного фонда оплаты труда на очередной финансовый год производится в срок до 31 декабря текущего года.

Нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда, утверждает глава Баялейского муниципального округа Забайкальского края.

3. Условия оплаты труда специалистов Комитета культуры

3.1. При расчете предельного размера фонда оплаты труда специалистов, количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год - 37 должностных (базовых) оклада;

Предельный размер должностного (базового) оклада не может превышать размеров, установленных приложением №1 к настоящей Методике.

3.2. В пределах установленного фонда оплаты труда специалистам выплачиваются:

- Ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере до 70 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок установления ежемесячной надбавки за особые условия устанавливается приложением №4;
- Выплата за высокие результаты работы в размере до 40 процентов к должностному (базовому) окладу. Порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Выплата за интенсивность в размере до 60 процентов к должностному (базовому) окладу. Порядок предоставления выплаты за интенсивность устанавливается приложением №5;
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере до 30 процентов к должностному (базовому) окладу в зависимости от стажа работы:
 - при стаже работы от 1 года до 3 лет – в размере 10 процентов
 - при стаже работы свыше 3 лет до 5 лет – 15 процентов
 - при стаже работы свыше 5 до 10 лет -20 процентов
 - при стаже работы свыше 10 лет до 15 лет -25 процентов
 - при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы, включаемые в стаж муниципальной службы в Забайкальском крае, периоды работы в органах местного самоуправления на должностях, не относящихся к муниципальным должностям и на аналогичных должностях, соответствующих профилю выполняемой работы в муниципальных учреждениях;

- Ежеквартальная премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики.

4. Условия оплаты труда водителей служебного автомобиля Комитета культуры

4.1. При расчете предельного размера фонда оплаты труда водителей служебного автомобиля количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год 37 должностных (базовых) оклада;

Предельный размер должностного (базового) оклада не может превышать размеров, установленных приложением №2 к настоящей Методике.

4.2. В пределах установленного фонда оплаты труда водителям служебного автотранспорта выплачиваются:

- Ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере до 30 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок установления ежемесячной надбавки за особые условия устанавливается приложением №4;
- Выплата за высокие результаты работы в размере до 40 процентов к должностному (базовому) окладу, условия и порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Выплата за интенсивность в размере до 40 процентов к должностному (базовому) окладу, условия и порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классность водителям в размере:
 - 1 класс – 25 процентов к должностному (базовому) окладу, при наличии стажа работы по профессиям водителя автомобиля свыше 5 лет, безаварийной работы и содержании автомобиля в надежном техническом состоянии;
 - 2 класс – 10 процентов к должностному (базовому) окладу, при наличии стажа работы по профессиям водителя автомобиля от 3 до 5 лет, безаварийной работы и содержании автомобилей в надежном техническом состоянии;
- Ежеквартальная премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики.

5. Условия оплаты труда обслуживающего персонала Комитета культуры

5.1. К обслуживающему персоналу Комитета культуры, относятся лица, замещающие должности по хозяйственному содержанию и техническому обслуживанию деятельности (заведующий хозяйством, уборщица служебного помещения, сторож, дворник, вахтер, рабочие по обслуживанию здания, истопник, кочегар, и т.д.).

При расчете предельного размера фонда оплаты труда обслуживающего персонала Комитета культуры количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год – 37 должностных (базовых) оклада.

Предельный размер должностных (базовых) окладов не может превышать размеров, установленных приложением №3 к настоящей Методике.

5.2. В пределах установленного фонда оплаты труда работникам, осуществляющим хозяйственное и техническое обеспечение, выплачиваются:

- Надбавка за особые условия работы – в размере до 60 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок установления ежемесячной надбавки за особые условия устанавливаются приложением №4;
- Выплата за высокие результаты работы в размере до 40 процентов к должностному (базовому) окладу, условия и порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Выплата за интенсивность в размере до 40 процентов к должностному (базовому) окладу, условия и порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Доплата за работу в ночное время:
 - работникам сторожевой охраны 35 процентов к должностному (базовому) окладу;
 - работникам, работающих в сменном режиме 40 процентов к должностному (базовому) окладу;
- Ежеквартальная премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики.

6. Экономия фонда оплаты труда

6.1. Экономия фонда оплаты труда – это средства, образовавшиеся в результате того, что фактически начисленный фонд оплаты труда работников за расчетный период (квартал, полугодие, год), меньше расчетного фонда оплаты труда работников Комитета культуры, рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.

6.2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении Комитета культуры и может быть направлена:

- Выплату в виде премии за квартал (полугодие, год) в процентном отношении к заработной плате с учетом времени исполнения должностных обязанностей, либо единовременно в процентном отношении к должностному (базовому) окладу.
- Единовременная денежная премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), выходом на пенсию за выслугу лет, работникам может выплачиваться в размере до одной месячной заработной платы или вручается ценный подарок на эту сумму.
- Единовременная денежная премия в связи с установленными государственными, профессиональными праздниками в размере до одного должностного оклада.
- Выплату материальной помощи на основании личного заявления работника в случае материального затруднения в исключительных случаях:

- серьезное заболевание, требующее дорогостоящего, а также длительного лечения;

- смерть близкого родственника (родителей, детей, жены, мужа);

- утрата имущества (пожар, наводнение).

6.3. При выплате экономии работникам учитываются:

- выполнение (участие в выполнении) заданий председателя Комитета культуры заместителя председателя Комитета культуры, которое отличается срочностью, большим объемом;

- своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важного и сложного задания;

- высокие результаты деятельности Комитета культуры по достижению ключевых показателей эффективности и результативности деятельности;

- участие в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение для Комитета культуры;

- качественное выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей работника, но относящихся к реализации функций Комитета культуры;

- своевременное, либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне заданий и поручений председателя Комитета культуры, заместителя председателя Комитета культуры;

- своевременное, квалифицированное и качественное выполнение мероприятий, внесенных в план работы;

- выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов;

- достижение цели (активное участие в достижении) в процессе и результате реализации приоритетных национальных проектов, федеральных целевых программ, краевых целевых программ, муниципальных программ, программ поселения, их конкретных разделов;

- внедрение и использование новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.

6.4. Выплата экономии производится:

- Выплаты из средств экономии работникам Комитета культуры, производятся в соответствии с приказом председателя Комитета культуры по результатам исполнения должностных обязанностей за истекший календарный период, в пределах распределяемых средств экономии фонда оплаты труда за истекший период – квартал, полугодие, год с учетом фактически отработанного времени.

- Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты из средств экономии в течение квартала в котором наложено дисциплинарное взыскание, не производится.

- Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, уходом в отставку, рождением ребенка, поступлением в высшее учебное заведение, нахождение в учебном отпуске, высвобождением при расторжении трудового договора в

связи с осуществлением мероприятий по сокращению штата, реорганизацией или ликвидацией Комитета культуры, установлением инвалидности, другим уважительным причинам, выплаты из средств экономии производятся за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

- Работникам, вновь поступившим и отработавшим неполный месяц, выплаты из средств экономии могут быть выплачены по решению председателя Комитета культуры пропорционально отработанному времени.

- Работникам, уволившимся до конца месяца без уважительной причины или уволенным за нарушение трудовой дисциплины, выплаты из средств экономии не выплачиваются.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Методике расчета предельных
размеров фонда оплаты труда
работников Комитета культуры
администрации Балейского
муниципального округа
Забайкальского края на
финансовый год

**Предельный размер должностного (базового) оклада специалистов
Комитета культуры**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Инспектор по кадрам, техник-программист	8 956,00
Секретарь-машинистка, архивариус	8 513,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Методике расчета предельных
размеров фонда оплаты труда
работников Комитета культуры
администрации Балейского
муниципального округа
Забайкальского края на
финансовый год

**Предельный размер должностного (базового) оклада водителей
служебного автомобиля Комитета культуры**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Водитель автомобиля	7 283,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Методике расчета предельных
размеров фонда оплаты труда
работников Комитета культуры
администрации Балейского
муниципального округа
Забайкальского края на
финансовый год

**Предельный размер должностного (базового) оклада обслуживающего
персонала Комитета культуры**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Уборщик служебных помещений	6 325,00
Дворник	6 325,00
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	6 325,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Методике расчета предельных
размеров фонда оплаты труда
работников Комитета культуры
администрации Балейского
муниципального округа
Забайкальского края на
финансовый год

**Порядок установления размера ежемесячной надбавки к должностному
(базовому) окладу за особые условия работы**

1. Конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному (базовому) окладу за особые условия работы устанавливается в соответствии с п. 3.2, п. 4.2, п. 5.2 методики на основании приказа председателя Комитета культуры каждому работнику персонально в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы и специального режима работы.

2. Основными критериями для установления надбавки являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- компетентность работника в принятии управленческих решений;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности Комитета культуры;
- замещение временно отсутствующих работников во время болезни, командировки, учебного отпуска, нахождения на курсах повышения квалификации и др.

3. При объективной неизменности условий труда ежемесячная надбавка за особые условия работы может быть установлена с начала года на финансовый год.

4. Установленные ежемесячные надбавки за особые условия работы в течение финансового года могут быть увеличены в пределах утвержденных Методикой или уменьшены при изменении степени сложности, напряженности и специального режима работы.

5. Основанием для снижения или отмены ежемесячной надбавки за особые условия работы является изменение должностных обязанностей работника.

6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период.

7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия работы рассматриваются в установленном законодательном порядке.

Порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является составной частью оплаты труда работника и выплачивается в целях повышения их заинтересованности в результатах деятельности, качестве выполнения своих должностных обязанностей и материального стимулирования.

2. Конкретный размер выплаты за высокие результаты работы к должностному (базовому) окладу устанавливается в соответствии с п. 3.2, п. 4.2, п. 5.2 методики на основании приказа председателя Комитета культуры каждому работнику персонально в зависимости от степени достижений в работе.

3. При объективной неизменности условий труда ежемесячная выплата за интенсивность может быть установлена с начала года на финансовый год.

4. Выплата за высокие результаты работы устанавливается ежемесячно согласно приказа председателя Комитета культуры.

5. Основными критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;
- отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством;
- использование в работе технического и программного обеспечения;
- исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств;
- отсутствие замечаний по качеству содержания и подготовке материалов и документов;
- осуществление дополнительной работы;
- своевременная подготовка ответов на документы, письма, жалобы граждан;
- соблюдение правил ведения бухгалтерского учета и отчетности кассовых операций;
- своевременное исполнение приказов, устных поручений председателя Комитета культуры.