

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БАЛЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«17» декабря 20 25 года

№ 48

г. Балей

**Об утверждении методики расчета  
предельных размеров  
фонда оплаты труда работников МУ  
ДО «Детская школа искусств»  
Балейского муниципального округа  
на финансовый год**

В соответствии с решением Совета Балейского муниципального округа Забайкальского края 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 МУ ДО «Детская школа искусств» Балейского муниципального округа на финансовый год согласно приложения.

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 28 февраля 2020 года №59 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.2. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 26 ноября 2021 года №448 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 28 февраля 2020 года №59 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.3. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 20 декабря 2022 года №711 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 28 февраля 2020 года №59 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская



от 28 февраля 2020 года №59 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» муниципального района «Балейский район» на финансовый год»;

2.11. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 29 ноября 2024 года №832 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 28 февраля 2020 года №59 «Об утверждении методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «Детская школа искусств» муниципального района «Балейский район» на финансовый год».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Балейского муниципального округа по социальным вопросам Соловьеву Т.Р.

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 «17» 01 2025 г. № 48

**Методика расчета  
предельных размеров фонда оплаты труда  
работников МУ ДО «Детская школа искусств» Балейского  
муниципального округа на финансовый год**

**1. Общие положения**

Настоящая Методика расчета предельных размеров фонда оплаты труда (далее – Методика) работников МУ ДО «Детская школа искусств» Балейского муниципального округа (далее – МУ ДО «ДШИ») определяет порядок формирования предельных размеров фонда оплаты труда работников МУДО «ДШИ» на финансовый год.

**2. Размер предельного фонда оплаты труда  
работников МУ ДО «ДШИ»**

2.1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) работников МУ ДО «ДШИ» на финансовый год.

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

- непедагогических работников:

$$\text{ПФОТ}_1 = \text{ДО}_{\text{сумм.}} * \text{КДО} * 1,5$$

- педагогических работников:

$$\text{ПФОТ}_2 = \text{ЦП} * 12 \text{ месяцев} * \text{СрСЧ}$$

- общий фонд оплаты труда:

$$\text{ОПФОТ} = \text{ПФОТ}_1 + \text{ПФОТ}_2, \text{ где}$$

ПФОТ<sub>1</sub> – предельный ФОТ работников МУ ДО «ДШИ» на финансовый год непедагогических работников

ПФОТ<sub>2</sub> - предельный ФОТ работников МУ ДО «ДШИ» на финансовый год педагогических работников

ДО<sub>сумм.</sub> – суммарный фонд предельных должностных (базовых) окладов работников МУ ДО «ДШИ»

КДО количество предельных должностных (базовых) окладов

ЦП – целевой показатель средней заработной платы

СрСЧ – среднесписочная численность, согласно формы №3П-образование на отчетный период

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 работников МУ ДО «ДШИ» ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда МУ ДО «ДШИ».

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 Бaleyского муниципального округа Забайкальского края.

### **3. Условия оплаты труда работников МУ ДО «ДШИ»**

3.1.1. При расчете предельного размера фонда оплаты труда работников МУ ДО «ДШИ» количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год непедagogических работников 28 предельных должностных (базовых) оклада.

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

3.2. В составе фонда оплаты труда работников МУ ДО «ДШИ» формируется базовая и стимулирующая части.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается в соответствии с организационной структурой учреждения и численности работников и включает в себя:

3.3.1. фонд должностных окладов (ФДО) непедagogических работников МУ ДО «ДШИ», рассчитанных на основе штатного расписания и должностных окладов (ставок заработной платы) (ФДО) педагогических работников, рассчитанных на основе тарификационного списка;

В предельный должностной (базовый) оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями в размере 100 руб. с образованием нового оклада.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников МУ ДО «ДШИ» составляет 18 ч в неделю (согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячный расчет заработной платы педагогических работников МУ ДО «ДШИ» определяется как частное от деления произведения фактического объема учебной нагрузки и размера должностного оклада на норму часов педагогической работы в неделю.

3.3.2. фонд надбавок и доплат (ФНД), который состоит из компенсационных выплат и стимулирующих надбавок к окладам;

3.4. К сумме величин фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат устанавливается районный коэффициент (20%) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (30%). Увеличенная на указанные компенсационные надбавки сумма фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат образует начисленную заработную плату работников МУ ДО «ДШИ».

3.5. В пределах базового фонда оплаты труда работникам МУ ДО «ДШИ» выплачиваются:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере до 30 % к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования в сфере культуры (государственных и/или муниципальных) согласно следующим нормативам:

- при стаже работы до 3 лет – в размере 10 %;
- при стаже работы свыше 3 лет до 5 лет – 20 %;
- при стаже работы свыше 5 до 10 лет -25 %;
- при стаже работы свыше 10 лет 30 %.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет не образует оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% к должностному (новому) окладу устанавливаются приказом МУ ДО «ДШИ» на календарный год. Порядок предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается Приложением № 2 к настоящей методике.

- надбавка за специфику работы:

педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

- первой – 10%;
- высшей – 15%.

педагогическим работникам, реализующим предпрофессиональные программы – 15%.

Преподавателям, имеющим установленную квалификационную категорию и реализующим предпрофессиональные программы, надбавка за специфику выплачивается по каждому из оснований.

- ежемесячная доплата педагогическим работникам за совмещение должностей. Величина данной надбавки определяется учебным планом.

Согласно учебному плану, на музыкальном отделении школы устанавливается надбавка за совмещение должности концертмейстера в размере не более 15% от должностного (нового) оклада ежемесячно в течение учебного года. В случае если совмещение должности концертмейстера осуществляют несколько преподавателей, указанную величину доплаты делят между преподавателями пропорционально их

фактической занятости на должности концертмейстера;

- ежемесячная доплата за работу в ночное время сторожам МУ ДО «ДШИ». Ночным считается время с 22 до 6 часов. Доплата производится в размере 35 % от оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

- доплата за работу в праздничные и выходные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

- премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно п.4 настоящей Методики.

#### **4. Экономия фонда оплаты труда**

4.1. Экономия фонда оплаты труда – это средства, образовавшиеся в результате того, что фактически начисленный фонд оплаты труда работников за расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), меньше расчетного фонда оплаты труда работников МУ ДО «ДШИ», рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.

4.2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении МУ ДО «ДШИ» и может быть направлена:

- выплату в виде премии за месяц (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).

4.3. При выплате экономии работникам учитываются:

- выполнение (участие в выполнении) заданий директора МУ ДО «ДШИ», которое отличается срочностью, большим объемом;

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

- высокие результаты деятельности МУ ДО «ДШИ» по достижению ключевых показателей эффективности и результативности деятельности;
- участие в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение для МУ ДО «ДШИ»;
- качественное выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей работника, но относящихся к реализации функций МУДО «ДШИ»;
- своевременное, либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне заданий и поручений директора МУ ДО «ДШИ»;
- 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, их конкретных разделов;
- внедрение и использование новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.

#### 4.4. Выплата экономии производится:

- после представления руководителю администрации округа суммы сложившейся экономии по фонду оплаты труда в МУ ДО «ДШИ» за истекший период – месяц, квартал, полугодие, год;
- руководителю учреждения выплаты из средств экономии производятся в соответствии с приказом Комитета культуры администрации Балейского муниципального округа;
- выплаты из средств экономии работникам МУ ДО «ДШИ», производятся в соответствии с приказом директора МУ ДО «ДШИ» по результатам исполнения должностных обязанностей за истекший календарный период, в пределах распределяемых средств экономии фонда оплаты труда за истекший период – месяц, 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 МУ ДО «ДШИ», 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 директора МУ ДО «ДШИ» пропорционально отработанному времени;

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

Приложение №1  
к Методике расчета предельных размеров  
фонда оплаты труда работников МУ ДО  
«ДШИ» на финансовый год

**Предельный размер должностного (базового) оклада  
специалистов МУ ДО «ДШИ»**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Директор	25 000,00
Преподаватель	14 576,00
Лаборант	13 328,00
Секретарь	12 670,00
Дворник	10 846,00
Уборщик служебного помещения	10 846,00
Вахтер	10 846,00

**Порядок предоставления выплат  
за интенсивность и высокие результаты труда  
работникам МУ ДО «ДШИ»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг государственного задания.

2. Выполнение показателей государственного задания подтверждается утвержденными документами.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
- за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры – работникам учреждений, выполняющих функции краевых методических центров.

4. Конкретный размер надбавки каждому работающему определяется руководителем учреждения в текущем году на плановый период с учетом уровня интенсивности и результативности работы, достигнутого каждым работником в текущем году.

5. Руководитель учреждения при необходимости может вносить изменения в утвержденные на текущий год размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Содержание настоящих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

---