

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БАЛЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«17» марта 2025 года

№ 53

г. Бaley

**Об утверждении Методики расчета  
предельных размеров фонда оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения «Центр  
организационного и материально-  
технического обеспечения»  
Балейского муниципального округа  
Забайкальского края**

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 муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» Балейского муниципального округа Забайкальского края согласно приложению.

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края;

2.2. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 05 августа 2022 года №426 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края;

2.3. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 20 декабря 2022 года №706 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда



2.10. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 11 ноября 2024 года №777 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края;

2.11. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 21 ноября 2024 года №812 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края;

2.12. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 25 ноября 2024 года №816 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 14 марта 2022 года №146 «Об утверждении Методики расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющую делами администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края.

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

Исп. Добровольская В.А.  
5-17-41

УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации БалеЙского  
муниципального округа  
Забайкальского края  
от 18.01 2025 г. № 53

**Методика  
расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников  
муниципального казенного учреждения «Центр организационного и  
материально-технического обеспечения» БалеЙского муниципального  
округа Забайкальского края**

**1. Общие положения**

Настоящая Методика определяет порядок формирования предельных размеров фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала (далее – АУП), работников организационного процесса (далее – специалисты) и работников материально-технического обеспечения (далее – обслуживающих персонал) муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» БалеЙского муниципального округа Забайкальского края (далее – ЦОМТО).

**2. Размер предельного фонда оплаты труда ЦОМТО**

2.1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) работников ЦОМТО.

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, равное 36

1,5 – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в остальных районах Севера, устанавливаемые в соответствии с законодательством Забайкальского края.

2.3. В целях осуществления контроля за размером фонда оплаты труда работников ЦОМТО ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда работников ЦОМТО.

2.4. 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 БалеЙского муниципального округа.

### **3. Условия оплаты труда работников АУП ЦОМТО**

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

3.2. В пределах установленного фонда оплаты труда работников АУП ЦОМТО выплачиваются:

- Ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере до 80 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;

- 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;

- Единовременная выплата в размере одного должностного (базового) оклада, которая, как правило, предоставляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- Выплата в виде премии за квартал (полугодие, год) по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики;

- Другие выплаты, предусмотренные Федеральными законами, нормативно-правовыми документами Забайкальского края и Балецкого муниципального округа.

### **4. Условия оплаты труда специалистов ЦОМТО**

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

4.2. В пределах установленного фонда оплаты труда специалистам ЦОМТО выплачиваются:

- Ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере до 150 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок установления ежемесячной надбавки за особые условия устанавливается приложением №4;

- Выплата за высокие результаты работы в размере до 120 процентов к должностному (базовому) окладу. Порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы 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;

- Единовременная выплата в размере одного должностного (базового) оклада, которая, как правило, предоставляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- Выплата в виде премии за квартал (полугодие, год) по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики;

- Иные выплаты, предусмотренные Федеральными законами, нормативно-правовыми документами Забайкальского края и Балецкого муниципального округа.

## **5. Условия оплаты труда обслуживающего персонала ЦОМТО**

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

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

5.2.В пределах установленного фонда оплаты труда обслуживающему персоналу выплачиваются:

- Надбавка за особые условия работы – в размере до 100 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок установления ежемесячной надбавки за особые условия устанавливается приложением №4;

- Выплата за высокие результаты работы в размере до 55 процентов к должностному (базовому) окладу, порядок предоставления выплаты за высокие результаты работы устанавливается приложением №5;
- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада);
- 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;
- Доплата за работу в ночное время:
  - работникам сторожевой охраны 35 процентов к должностному (базовому) окладу;
  - работникам, работающим в сменном режиме 40 процентов к должностному (базовому) окладу;
- Выплата в виде премии за квартал (полугодие, год) по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно разделу 6 настоящей Методики;
- Иные выплаты, предусмотренные Федеральными законами, нормативно-правовыми документами Забайкальского края и Балецкого муниципального округа.

## **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 ЦОМТО рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.

6.2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении ЦОМТО и может быть направлена на:

- 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.

- Единовременную премию 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.

- Единовременную премию 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:

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

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

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

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

- 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;

- достижение качественных результатов в деятельности по локализации на территории округа чрезвычайных ситуаций и ликвидации их последствий;

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

6.4. Выплата экономии производится:

- Руководителю ЦОМТО в соответствии с распоряжением главы Балецкого муниципального округа, после представления суммы сложившейся экономии по утвержденному фонду оплаты труда за истекший период – квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

- Выплаты из средств экономии работникам ЦОМТО производятся в соответствии с приказом руководителя ЦОМТО 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, нахождением в учебном отпуске, работой по направлению администрации поселения, переводом на другую государственную или муниципальную службу, высвобождением при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению штата, реорганизацией или ликвидацией структурного подразделения, 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 руководителя ЦОМТО 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  
ЦОМТО

**Предельный размер должностного (базового) оклада АУП ЦОМТО**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Руководитель	25 300,00
Заместитель руководителя-главный бухгалтер	20 240,00
Заместитель руководителя – начальник отдела МТО	20 240,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Методике расчета предельных  
размеров фонда оплаты труда  
работников ЦОМТО

**Предельный размер должностного (базового) оклада специалистов  
ЦОМТО**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Начальник отдела	11 606,00
Заместитель главного бухгалтера	11 387,00
Ведущий бухгалтер	11 164,00
Бухгалтер первого квалификационного уровня I категории	10 943,00
Экономист, бухгалтер, специалист по закупкам, юрисконсульт	10 502,00
Специалист по кадрам (делопроизводитель)	10 502,00
Паспортист	8 513,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №3  
к Методике расчета предельных  
размеров фонда оплаты труда  
работников ЦОМТО

**Предельный размер должностного (базового) оклада обслуживающего  
персонала ЦОМТО**

Наименование должности	Предельный размер должностного (базового) оклада
1	2
Инженер-программист	10 502,00
Механик	8 731,00
Водитель	7 283,00
Электрик	6 976,00
Кочегар	6 516,00
Уборщица, рабочий по комплексному обслуживанию, дворник, истопник, вахтер	6 325,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №4  
к Методике расчета предельных  
размеров фонда оплаты труда  
работников ЦОМТО

**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 руководителя ЦОМТО каждому работнику персонально в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы и специального режима работы.

2. Основными критериями для установления надбавки являются:

- 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 ЦОМТО;

- 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 высокие результаты работы**

1. Выплата за 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 руководителя ЦОМТО каждому работнику персонально в зависимости от степени достижений в работе.

3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается ежемесячно согласно приказа руководителя ЦОМТО.

4. Основными критериями для установления выплаты за 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 постановлений и распоряжений администрации Балецкого муниципального округа, приказов, устных поручений главы Балецкого муниципального округа, руководителя ЦОМТО.