**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**БАЛЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| «17» января 2025 года | №53 |

г. Балей

**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 оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр организационного и материально-технического обеспечения» муниципального района «Балейский район» Забайкальского края;

2.4. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 10 февраля 2023 года №92 «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;

2.5. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 02 июня 2023 года №390 «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;

2.6. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 07 июля 2023 года №473 «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;

2.7. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 30 ноября 2023 года №771 «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;

2.8. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 01 февраля 2024 года №61 «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;

2.9. Постановление администрации муниципального района «Балейский район» от 26 июня 2024 года №399 «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;

2.10. 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ г. № \_\_\_\_

**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).

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

* 1. 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. 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.

1. **Условия оплаты труда работников АУП ЦОМТО**
   1. Предельный размер должностного (базового) оклада работников АУП ЦОМТО не может превышать размеров, установленных приложением №1 к настоящей Методике.
   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;
* Иные выплаты, предусмотренные Федеральными законами, нормативно-правовыми документами Забайкальского края и Балейского муниципального округа.

1. **Условия оплаты труда специалистов ЦОМТО**
   1. Предельный размер должностного (базового) оклада специалистов ЦОМТО не может превышать размеров, установленных приложением №2 к настоящей Методике.
   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 Балейского муниципального округа.

1. **Условия оплаты труда обслуживающего персонала ЦОМТО**
   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.

* 1. 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, работающих 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 Балейского муниципального округа.

1. **Экономия фонда оплаты труда**
   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.
   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;
* участите 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 Балейского 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, нахождение 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 выплачивается.

|  |
| --- |
| 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.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ №5  к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников ЦОМТО |

**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 Балейского муниципального округа, приказов, устных поручений главы Балейского муниципального округа, руководителя ЦОМТО.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_