|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к постановлению администрации муниципального образования Чернский район  от \_\_\_\_\_\_\_\_2023 года № \_\_\_\_\_ |

Положение об условиях оплаты труда директора муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования Чернский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда директора муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования Чернский район» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда директора и включает в себя:

- размер должностного оклада директора Учреждения;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада директора учреждения

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу должностей работников Учреждения для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада директора Учреждения относятся: бухгалтер, бухгалтер 1 категории, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер, экономист, экономист 1категории, экономист II категории, ведущий экономист.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) не может превышать шестикратного размера.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда директору Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится директору Учреждения в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=F67B35B8372B4619C8BE3E4463B3C162A47DFFD20B361162A41ECC55ABF759B3147AED273B21BD4C3FEFA2566E0979C7297CB1F970UEhDK) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. С учетом достигнутых результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения директору Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за установленный период;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Премирование осуществляется в пределах ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4.3. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.4. Выплата премий производится на основании локального акта Учредителя.

Выплата премии по итогам работы за год производится однократно.

4.5. При наличии у директора Учреждения дисциплинарного взыскания, предусмотренного [ст. 192](consultantplus://offline/ref=F67B35B8372B4619C8BE3E4463B3C162A47DFFD20B361162A41ECC55ABF759B3147AED213A25B7106DA0A30A2B5C6AC7287CB2F86CEC31A4UChBK) Трудового кодекса Российской Федерации, директор Учреждения не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.6. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается с целью поощрения директора Учреждения за достижение целевых показателей работы Учреждения и эффективности деятельности директора по итогам работы за установленный период.

4.7. Установить целевые показатели работы Учреждения и критерии оценки эффективности деятельности директора Учреждения согласно приложению.

4.8. Премия по итогам работы за установленный период директору Учреждения составляет:

от 90% до 100% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности деятельности директора от 90 до 100;

от 80% до 90% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности деятельности директора от до 80 до 90;

от 70% до 80% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы директора от 70 до 80;

премия по итогам работы не выплачивается, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы директора менее 70.

При наличии фактов нецелевого использования бюджетных средств баллы директору Учреждения не начисляются.

Директору Учреждения, отработавшему неполный период, премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное им время.

4.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения директора Учреждения за выполнение особо важных мероприятий и срочных работ. При назначении премии учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска директору Учреждения назначается единовременная выплата в размере двух должностных окладов. Единовременная выплата осуществляется один раз в год по письменному заявлению директора, подаваемому Учредителю, на основании соответствующего распоряжения Учредителя.

Если очередной отпуск используется частями, единовременная выплата выплачивается в один из периодов отпуска.

Размер единовременной выплаты пределяется исходя из должностного оклада, установленного на день выплаты.