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

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

1. Общие положения

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

- размер должностного оклада руководителя Учреждения;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

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

2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя 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 руководителя 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 руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя) не может превышать шестикратного размера.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

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

3.2. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=F67B35B8372B4619C8BE3E4463B3C162A47DFFD20B361162A41ECC55ABF759B3147AED273B26BD4C3FEFA2566E0979C7297CB1F970UEhDK) Трудового кодекса РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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 руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- 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 руководителя Учреждения дисциплинарного взыскания, предусмотренного [статьей 192](consultantplus://offline/ref=F67B35B8372B4619C8BE3E4463B3C162A47DFFD20B361162A41ECC55ABF759B3147AED213A25B7106DA0A30A2B5C6AC7287CB2F86CEC31A4UChBK) Трудового кодекса Российской Федерации, руководитель Учреждения не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты работы Учреждения и деятельности руководителя по итогам работы за установленный период.

Установить целевые показатели работы Учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (приложение).

Премия по итогам работы за установленный период руководителю Учреждения составляет:

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

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

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

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

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

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

4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении премии учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий;

- участие в организации и проведении мероприятий.

5. Другие вопросы оплаты труда

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

Если очередной отпуск используется частями, материальная помощь выплачивается в один из периодов отпуска.

Размер материальной помощи определяется исходя из должностного оклада, установленного на день выплаты.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к Положению |

Целевые показатели

работы Учреждения и критерии оценки эффективности работы

руководителя Учреждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| №  п/п | Наименование показателя эффективности | Единица измерения | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное) | Отчетный период | Источник информации, содержащий сведения о выполнении показателя эффективности |
| 1. | Выполнение утвержденной бюджетной сметы | | 15  (15 = выполнение от 95 до 100%;  15 = выполнение от 90 до 94,9%;  10 = выполнение от 70 до 89,9%;  3 = выполнение менее 70%) | год | Отчет руководителя |
| 2. | Результаты контрольных мероприятий | | 10  (баллы рассчитываются как среднее арифметическое значение оценок показателей, предусмотренных подпунктами 2.1, 2.2, 2.3 и 2.4) | год | Отчет руководителя |
| 2.1. | Нарушения, выявленные в ходе проверок по соблюдению требований законодательства Российской Федерации, отраженные в акте проверки (предписании, представлении) уполномоченного органа (группа однотипных нарушений в целях расчета показателя учитывается как одно нарушение) | количество нарушений | 10  (0 нарушений = 10 баллов;  1 нарушение = 8 баллов;  2 - 4 нарушения = 4 балла;  5 и более нарушений = 0 баллов) | год | Отчет руководителя |
| 2.2. | Учет в работе учреждения нарушений (замечаний) по результатам проверки в сроки, определенные в акте проверки (предписании, представлении) уполномоченного органа | % | 10  (Оценка = значение Факт x 10 / 100)  Факт = К1 / К2 x 100%, где К1 - количество устраненных нарушений и/или учтенных замечаний,  К2 - общее количество нарушений (замечаний) | год | Отчет руководителя |
| 2.3. | Отсутствие нарушений в рамках ведомственного контроля (группа однотипных нарушений в целях расчета показателя учитывается как одно нарушение) | количество нарушений | 10  (0 - 2 нарушения = 10 баллов;  3 - 6 нарушений = 6 баллов;  7 нарушений и более = 0 баллов) | год | Отчет руководителя |
| 2.4. | Наличие штрафов за нарушение бюджетного и (или) иного законодательства по вине учреждения | количество штрафов | 10  (0 штрафов = 10 баллов;  1 штраф = 8 баллов;  2 - 4 штрафа = 4 балла;  5 и более штрафов = 0 баллов) | год | Отчет руководителя |
| 3. | Финансово-хозяйственная деятельность учреждения (оценка качества составления документов, сроков представления) | | 5  (0 - 3 замечания = 5 баллов;  4 - 10 замечаний = 4 балла;  11 и более замечаний = 0 баллов) | квартал | Отчет руководителя, служебные записки руководителей структурных подразделений |
| 4. | Своевременное и качественное выполнение письменных поручений учредителя, руководителей обслуживаемых учреждений | % | 10  (оценка = значение  Факт x 10 / 100  Факт = К1 / К2 x 100%, где К1 - количество выполненных письменных поручений, К2 - общее количество письменных поручений) | квартал | Отчет руководителя, служебные записки руководителей структурных подразделений |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб на работу (действия) работников учреждения в процессе ведения бюджетного учета и составления отчетности | количество жалоб | 10  (0 - 1 жалоба = 10 баллов;  2 - 9 жалоб = 5 баллов;  10 и более жалоб = 0 баллов) | квартал | Отчет руководителя, служебные записки руководителей структурных подразделений |
| 6. | Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской, кредиторской задолженности |  | 10  (отсутствие просроченной задолженности = 10 баллов;  наличие просроченной дебиторской задолженности = 5 баллов;  наличие просроченной кредиторской задолженности = 0 баллов) | квартал | Отчет руководителя |
| 7. | Отсутствие текучести кадров | % | 5  (0 - 20% = 5 баллов;  21 - 40% = 2 балла;  41% и более = 0 баллов) | квартал | Отчет руководителя |
| 8. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения |  | 5  (соблюдение сроков = 5 балла; несоблюдение сроков = 0 баллов) | год | Отчет руководителя |