



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.06.2020

№325

О системе оплаты труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия по обслуживанию
учреждений культуры» города
Армянск Республики Крым

Руководствуясь статьей Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 №320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (в редакции постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2019 №738), на основании решения Армянского городского совета от 06.12.2019 №42 «О бюджете муниципального образования городской округ Армянск Республики Крым на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов», с целью совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянск Республики Крым, администрация города Армянска **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянск Республики Крым (прилагается).

2. Руководителю Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянск Республики Крым (Хижняк А.В.) после официального опубликования настоящего постановления, ввести утвержденные условия оплаты труда в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянск Республики Крым.

3. Признать утратившим силу постановление администрации города Армянска от 30.12.2016 №751 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянска Республики Крым».

4. Обнародовать настоящее постановление на информационном стенде, расположенном в помещении Армянского городского совета и на официальном сайте Армянского городского совета в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования (сети Интернет)

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Мироненко Э.А.

Глава администрации

В.А. Телиженко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного
учреждения «Централизованная бухгалтерия по
обслуживанию учреждений культуры»
города Армянска Республики Крым

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянска Республики Крым разработано(далее –Положение) в целях обеспечения социальных гарантий, в соответствии с Бюджетным и Трудовым кодексами Российской Федерации в отношении работников Муниципального казенного Учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений культуры» города Армянска Республики Крым (далее - Учреждение), а так же повышения результативности оказания услуг.

Настоящее Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных Учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных Учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения

представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Армянск Республики Крым.

5. Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых руководителем Учреждения.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников Учреждения.

8. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются согласно нижеследующего:

Наименования должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, руб.
Руководители	
Генеральный директор, директор	28 000
Бухгалтер, бухгалтер I, II категорий (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	14500
Экономист (всех специальностей)	
первой категории	15500
второй категории	13500
без категории	13000

Примечание:

Должностные оклады специалистов и служащих, по которым приняты профессиональные стандарты, не применяются для должностей в категории «Руководители», утвержденных в этих профессиональных стандартах.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненных им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Размер оплаты труда работника устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

13. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

14. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

15. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной часовой ставки (части

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате Учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

19. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименование выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно Учреждением и утверждается руководителем Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

20. Решение о введении выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных Учреждениях Республики⁸Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в Учреждениях работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда;
премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка за наличие квалификационной категории;
премия за образцовое выполнение особо важного задания;

3) надбавка за выслугу лет;

(пп. 3 в ред. Постановления Совета министров Республики Крым от 04.09.2019 № 501)

4) премиальные выплаты по итогам работы:
премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

22. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем Учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

23. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений представительного органа Учреждения и выплачивается единовременно не более 200%, при этом учитывается:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем Учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем Учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

24. При установлении надбавки за выслугу лет в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	9 Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 21 в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

(в ред. Постановления Совета министров Республики Крым от 04.09.2019 № 501)

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных Учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основными документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

25. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего Учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников Учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников Учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

V. Фонд оплаты труда работников Учреждения

26. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Армянск Республики Крым.

27. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

28. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

29. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

30. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного Учреждения.

Количество штатных единиц согласовывается с Учредителем.

Штатное расписание Учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

Штатное расписание Учреждения согласовывается с Учредителем.

31. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда формируется исходя из объема бюджетных средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Армянск Республики Крым, в соответствии с требованиями законодательства Республики Крым.

VI. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения

32. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами Учреждения.

33. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

35. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, устанавливаются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

(в ред. Постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2019 № 738)

36. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, устанавливаются руководителю Учреждения, в порядке, утвержденным администрацией города Армянска Республики Крым (в ред. постановления администрации города Армянска Республики Крым от 02.12.2016 № 630), на основании ходатайства начальника отдела культуры и межнациональных отношений администрации города Армянска Республики Крым .

Решение об установлении выплат его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения принимает руководитель Учреждения на основе оценки их деятельности в пределах фонда оплаты труда .

Выплаты его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется отделом культуры и межнациональных отношений администрации города Армянска Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

38. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя Учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера не должна превышать заработной платы руководителя.

39. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя Учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

40. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

41. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю Учреждения в

зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

VII. Заключительные положения

42. Должностные оклады работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше должностных окладов (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

43. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

44. Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные Положением, регулируются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

45. Изменение размеров и условий оплаты труда работников осуществляется на основании нормативно-правовых актов администрации города Армянска Республики Крым.

**Заместитель главы администрации
города Армянска**

Э.А. Мироненко

**Начальник отдела культуры
и межнациональных отношений**

Л.Д.Фазилова