

Администрация  
Кстовского муниципального района  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.01.2018

№ 224

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Кстовского муниципального района Нижегородской области

В целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации и поддержки работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального района, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 22 июня 2017 года № 1400 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального района»

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение).

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2017 года.

3. Отделу по связям с общественностью и СМИ (Спиридонова Н.В.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Маяк».

4. Управлению делами (Карабанова О.А.) обеспечить размещение данного постановления на сайте администрации Кстовского муниципального района.

5. Сектору документационного обеспечения и контроля (Карпунина И.Ф.) довести настоящее постановление до департамента финансов, управления спорта и молодёжной политики, управления делами, отдела по связям с общественностью и СМИ, отдела кадров и муниципальной службы.

Временно исполняющий полномочия  
главы администрации

Н.В.Носов

# УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации  
Кстовского муниципального района  
от 30.01.2018 № 224

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Кстовского муниципального района Нижегородской области

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 февраля 2012 года № 76 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 22 июня 2017 года № 1400 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений физической культуры и спорта Кстовского муниципального района» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и Кстовского муниципального района Нижегородской области.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников муниципального автономного учреждения «Физкультурно-спортивный центр» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее – учреждение, МАУ «ФСЦ»), финансируемого по разделам и подразделам бюджетной классификации 07 03, 07 09, 11 02, 11 05.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях определения обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников, разработки способов учета в организации труда качественных показателей работы, а также повышения:

- эффективности работы учреждения;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников учреждения к достижению качественных результатов труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль молодых и высококвалифицированных специалистов.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами Кстовского муниципального района и настоящим Положением.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов,
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента;

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы).

1.7. Заработная плата работников МАУ "ФСЦ" формируется по следующей формуле:

$$OT = DO + CB + KB$$

$$DO = MO \times \Sigma K$$

OT - оплата труда,

DO - должностной оклад,

CB - выплаты стимулирующего характера,

KB - выплаты компенсационного характера,

MO - минимальный оклад,

$\Sigma K$  - сумма коэффициентов за занимаемую должность и персонального повышающего коэффициента.

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся работнику по результатам специальной оценки условий труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а

также их непосредственные руководители, в том числе персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуги. К основному персоналу относятся: старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор по спорту.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнение работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (в том числе персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуг). К административно-управленческому персоналу относятся: директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относится документовед.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 30%.

1.11. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с главой администрации Кстовского муниципального района, директором департамента финансов администрации Кстовского района, начальником управления спорта администрации Кстовского муниципального района, начальником отдела кадров и муниципальной службы администрации Кстовского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов, работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений экономия фонда оплаты труда может быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) устанавливается с

учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников «ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня» учреждения составляет 4268 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни, должности служащих	Коэффициент
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту)	1,0
2 квалификационный уровень (инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	1,01
3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	1,21

2.1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих".

Размер минимального оклада для работников ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" учреждения составляет 4461 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (документовед)	1,0
2 квалификационный уровень (документовед 2 категории)	1,15
3 квалификационный уровень (документовед 1 категории)	1,39

2.1.3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки возможностей трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиям к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Аттестационная комиссия для аттестации сотрудников на соответствие занимаемой должности создается приказом руководителя учреждения. В состав аттестационной комиссии включается заместитель главы администрации Кстовского муниципального района, курирующий социальную сферу, начальник управления спорта, представитель отдела кадров и муниципальной службы администрации Кстовского муниципального района. Аттестация работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об аттестации работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения.

2.2. При расчете должностного оклада, ставки заработной платы учитываются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за занимаемую должность,
- персональный повышающий коэффициент,

Повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам,

минимальным ставкам заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения.

Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным ставкам заработной платы образует должностной оклад, ставку заработной платы и учитывается при расчете выплат компенсационного характера.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

### 2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области" в учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, согласно подпункта 2.3.1 настоящего Положения.

2.3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.7. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 25 процентов минимального должностного оклада (ставки заработной платы) по совмещаемой должности (профессии).

2.3.8. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по ставкам - в размере не менее двойной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

2.4. Стимулирующие выплаты.

2.4.1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты, труда и занятости населения Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области" в учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера разрабатываются в учреждении с учётом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

#### 2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Руководителям учреждений, имеющих в оперативном управлении спортивные и иные сооружения (общежитие, столовая и другие), по решению учредителя устанавливается выплата в размере до 20 процентов от минимального оклада на календарный год.

2.4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сотрудникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в следующей таблице:

	Размеры выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	до 100%
За ведомственные награды За спортивные звания "Мастер спорта международного	до 40%

класса России ", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта международного класса СССР ", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР"	
--	--

Устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ за наличие ученой степени. Размеры выплат приведены в следующей таблице:

Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 20%
Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин)	до 50%

2.4.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, либо от стажа руководящей работы – для должностей категории «руководители» (руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер), стажа работы по специальности – для должностей категории работников физической культуры и спорта и работников образования.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы приведены в следующей таблице:

Стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения с согласования с главой администрации Кстовского муниципального района, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы, так и в абсолютном значении. Перечень критериев для увеличения или уменьшения премиальных выплат по итогам работы для работников учреждения прилагается в Приложении 1.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда, работнику может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) в следующих случаях:

- на лечение;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные

затруднения.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения правительственного органа работников на основании письменного заявления работника и по предоставлению подтверждающих документов.

### **3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

3.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается учредителем, штатным расписанием и трудовым договором.

Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрации Кстовского муниципального района.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения, по решению главы администрации Кстовского муниципального района может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Земского собрания Кстовского муниципального района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района.

Предельный уровень среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) установлен в кратности 3, для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения - в кратности 2,7.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главного бухгалтера может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

Руководитель учреждения ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, предоставляет информацию по форме согласно Приложения 2 к

настоящему Положению в управление по бухгалтерскому учету администрации Кстовского муниципального района.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.4. Премирование руководителей учреждения осуществляется на основании распоряжения главы администрации Кстовского муниципального района, за счет ассигнований бюджета Кстовского муниципального района, выделенных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета Кстовского муниципального района на оплату труда работников и персонала учреждения).

3.5. Директору устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25% от должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального района за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности директора. Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой администрации района;
- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- организация предоставления муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кстовского муниципального района могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности руководителя учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя директора и главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты устанавливаются директором учреждения и определяются трудовым договором, в соответствии с настоящим Положением.

3.7. Индексация заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения, являющегося получателем бюджетных средств, осуществляется с учетом возможностей бюджета Кстовского муниципального района по решению Земского собрания Кстовского муниципального района при формировании бюджета Кстовского муниципального района на очередной финансовый год, одновременно с остальными работниками.

Директор МАУ «ФСЦ»

Э.А. Макеева

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного учреждения  
«Физкультурно-спортивный центр»  
Кстовского муниципального района  
Нижегородской области

**Перечень повышающих критериев для осуществления  
выплат стимулирующего характера для работников МАУ  
«ФСЦ»**

Таблица 1

Наименование должности	Критерии	Размер, %
Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	- Проведение спортивных и физкультурных мероприятий; районного значения, областного значения, федерального значения;	до 100 до 150 до 200
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	- Участие в вышестоящих мероприятиях: областного значения, федерального значения, международного значения;	до 100 до 150 до 200
Инструктор по спорту	- Участие и занятие призовых мест в мероприятиях: районного значения, областного значения, федерального значения, международного значения; - Привлечение СМИ к участию и освещению мероприятий; - Сотрудничество и совместное проведение мероприятий с учреждениями культуры, образования и другими учреждениями; - Повышение квалификации - Сохранность спортивного инвентаря; - Безтравматическое проведение мероприятий;	до 100 до 150 до 200 до 250 до 100 до 100 до 100 до 50 до 100
Документовед	- Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности; - Степень самостоятельности выполнения работы; - Отсутствие замечаний по итогам проверок любого типа; - Освоение и внедрение новых компьютерных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов.	до 100 до 30 до 30 до 100

**Перечень понижающих критериев для осуществления  
выплат стимулирующего характера для работников МАУ  
«ФСЦ»**

Таблица 2

Критерии	Размер, %
Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	до 100
Ненадлежащее выполнение должностных инструкций, обязанностей, несвоевременное выполнение распоряжений и поручений руководителя, порядка работы со служебной документацией	до 100
Несоблюдение требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, культуры рабочего места	до 100
Утрата спортивного инвентаря	до 100
Невыполнение плана по проведению массовых спортивных мероприятий	до 100

Директор МАУ «ФСЦ»  
Макеева

Э.А.

## Приложение 2

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного учреждения  
«Физкультурно-спортивный центр»  
Кстовского муниципального района  
Нижегородской области

### Информация о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МАУ «ФСЦ»

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Фамилия, имя, отчество	Размер среднемесячной зароботной платы, руб.