



УПРАВЛЕНИЕ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 26.04 2018

№ 156

г. Барнаул

Об утверждении положения об оплате труда руководителей краевых бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края.

2. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Начальник управления



Е.А. Лебедева

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления спорта  
и молодежной политики  
Алтайского края  
от «26» 04 2018 № 156

Положение  
об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных  
(автономных) учреждений, подведомственных управлению спорта и  
молодежной политики Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, находящихся в ведении управления спорта и молодежной политики Алтайского края (далее соответственно – «Положение», «Управление») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «Постановление») и предусматривает:

порядок установления должностных окладов руководителей учреждений;

порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для руководителей учреждений;

условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда руководителей краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений (далее – «учреждения»), находящихся в ведении Управления.

1.3. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

## 2. Порядок установления должностных окладов руководителей учреждений и порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада (приложение 1 к настоящему положению) в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Отнесение руководителей учреждений к группе по оплате труда производится в зависимости от следующих показателей деятельности учреждения:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями;

фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (для КГБУ «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов» показатель - фактическая численность молодежи в студенческих отрядах);

балансовая стоимость основных средств учреждения;

фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год).

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается учредителем не чаще одного раза в год.

Группа по оплате труда для руководителей и повышающий коэффициент в размере от 1 до 3, применяемый к минимальным должностным окладам руководителей учреждений, устанавливается:

в сфере физической культуры и спорта в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, на основании показателей Оценочного листа согласно приложению 4 к настоящему Положению;

в сфере молодежной политики в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, на основании показателей Оценочного листа согласно приложению 7 к настоящему Положению.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

2.3. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только с разрешения учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах руководителей и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентном отношении или в абсолютных величинах. При этом они не могут быть ниже выплат, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплата компенсационного характера руководителям, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.3. Выплата компенсационного характера руководителям при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) и срок, на который они устанавливаются, в соответствии с трудовым законодательством определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни руководителям производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливаются руководителям учреждений в трудовых договорах в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации, Алтайского края, в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, периодичность, а также критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя учреждения, устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы учреждения, а также исходя из принципа предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу:

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие звания заслуженного работника отрасли, государственной награды, отраслевой награды;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

Премияльными выплатами по итогам работы являются:

премия за внедрение новых форм, применение передовых методов работы и (или) за использование новых технологий;

премия за качественное предоставление услуг;

премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ;

премия по итогам работы за квартал, полугодие, год.

4.2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается руководителям учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	25
от 15 лет и выше	30

В стаж для установления названной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

4.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителей учреждений:

*в сфере физической культуры и спорта* размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение

высококачественного тренировочного процесса) устанавливается к должностному окладу в процентном (кратном) отношении или в абсолютном значении в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высококачественного тренировочного процесса) не может превышать 200 % должностного оклада.

При наличии иных показателей, не предусмотренных Приложением 3, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении (наличие строящегося объекта и т.д.), суммарное количество процентов может быть увеличено, но не более чем на 20;

*в сфере молодежной политики* устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений Правительства Алтайского края, Губернатора Алтайского края, Управления, реализации национальных проектов, федеральных программ, государственных целевых программ Алтайского края, выполнения руководителем срочных, особо важных и ответственных работ, в соответствии с Приложением 6.

4.5. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается руководителям учреждений в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук – 20 % должностного оклада, но не более 7000 руб.

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 % должностного оклада, но не более 3000 руб.

4.6. Ежемесячная выплата за наличие звания заслуженного работника отрасли, государственной награды, отраслевой награды устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 40 процентов должностного оклада.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.7. Премия за внедрение новых форм, применение передовых методов работы и (или) за использование новых технологий устанавливается к должностному окладу в процентном (кратном) отношении или в абсолютных величинах и выплачивается руководителям учреждений в соответствии с условиями трудового договора, по приказу Управления по итогам работы за год за создание условий для повышения уровня профессионального мастерства специалистов учреждения и (или) внедрение инновационных методов работы в учреждении.

4.8. Размер премии за качественное предоставление услуг руководителей учреждений выплачивается единовременно в процентном (кратном) отношении или в абсолютных величинах к должностному окладу в соответствии с приказом Управления:

за выполнение доведенного учреждению, государственного задания в полном объеме;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

4.9. Премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ, определяется в трудовом договоре в процентном (кратном) отношении или в абсолютных величинах к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом Управления.

4.10. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливается к должностному окладу в процентном (кратном) отношении или в абсолютных величинах и выплачивается руководителям учреждений в соответствии с условиями трудового договора, по приказу Управления при условии выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя, в случае наличия экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.11. В целях поощрения руководителя могут выплачиваться единовременные (разовые) премии:

в связи с государственными или профессиональными праздниками (до одного должностного оклада);

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края (до одного должностного оклада);

в связи с юбилеем (30 лет и далее каждые 5 лет) (не более трех должностных окладов).

Выплата руководителю учреждения единовременных (разовых) премий, направленных на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

4.12. Премии не выплачиваются:

при наличии просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения, по уплате налогов и иных обязательных платежей;

при не соблюдении руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

не проведения специальной оценки условий труда, не прохождение руководителем своевременно обучения по охране труда;

если деятельность учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм и требований по противопожарной эксплуатации оборудования (с момента приостановления деятельности учреждения до момента устранения выявленных нарушений);

если к руководителю учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности.

4.13. Размер стимулирующих выплат руководителям учреждений в сфере физической культуры и спорта должен зависеть от показателей оценки

его деятельности, которые включают в себя показатели эффективности деятельности учреждения в целом.

4.14. Размер стимулирующих выплат руководителям учреждений в сфере государственной молодежной политики определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов и устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер выплат и премии в соответствии с набранными баллами приведены в приложении 6 Положения.

## 5. Выплата материальной помощи

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям учреждений оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

а также по следующим семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь к отпуску руководителю принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда учреждения либо из внебюджетных источников.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя на основании приказа Управления.

## 6. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению по оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политике  
Алтайского края

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов руководителей учреждений, находящихся  
в ведении Управления

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	I группа	15640
2	II группа	12115
3	III группа	11218
4	IV группа	10523
5	V группа	9872

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политики  
Алтайского края

**ПОКАЗАТЕЛИ**

для определения группы по оплате труда и установления повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя учреждения

Определение группы по оплате труда руководителя учреждения осуществляется путем подсчета суммы баллов согласно таблице 1, рассчитанной путем сложения количества баллов из соответствующих таблиц настоящего приложения 3.1 или 4.1 в зависимости от типа учреждения:

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя	Сумма баллов для руководителя УОР; СШОР; СШ <sup>1</sup>	Сумма баллов для руководителя спортивного центра (спортивного клуба), иного учреждения
I группа	свыше 900	свыше 200
II группа	свыше 600 до 900	свыше 150 до 200
III группа	свыше 300 до 600	свыше 100 до 150
IV группа	свыше 150 до 300	свыше 50 до 100
V группа	до 150	до 50

Установление повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя учреждения зависит от масштабности руководства учреждением, устанавливается по сумме баллов согласно таблице 2, рассчитанной путем сложения количества баллов из соответствующих таблиц настоящего приложения 3.2 или 4.2.:

Таблица 2

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,5	2	2,5	3
Сумма баллов для руководителя УОР; СШОР; СШ	до 100	свыше 100 до 300	свыше 300 до 600	свыше 600 до 900	свыше 900
Сумма баллов для руководителя спортивного центра (спортивного клуба), иного учреждения	до 30	свыше 30 до 60	свыше 60 до 90	свыше 90 до 120	свыше 120

<sup>1</sup> УОР – училище олимпийского резерва; СШОР – спортивная школа олимпийского резерва; СШ – спортивная школа.

Таблица 3.1

**ПОКАЗАТЕЛИ,**  
определяющие отнесение руководителя  
к группе по оплате труда УОР; СШОР; СШ

№ п/п	Показатели		Количество баллов
1	показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями в том числе: количество занимающихся (за каждого занимающегося)		0,5
	дополнительно за каждую группу начальной подготовки		5
	дополнительно за каждого занимающегося	в тренировочных группах	0,5
		в группах совершенствования спортивного мастерства	2,5
		в группах высшего спортивного мастерства	4,5
за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья		1	
2	фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)		1
	дополнительно за каждого работника, имеющего	первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1 % до 5%	20
		свыше 5%	30
4	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

При установлении группы по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, контингент занимающихся учреждений определяется по списочному составу занимающихся на 1 января текущего года.

Таблица 3.2

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
масштабности руководства УОР, СШОР, СШ

№ п/п	Показатели			Количество баллов	
1	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, бассейн, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 кв. м	5	
			свыше 1000 кв. м	10	
			более 6000 кв. м	15	
		при наличии искусственного покрытия			20
		бассейны длиной	до 25 м	10	
			более 25 м	15	
		спортивные залы	до 300 кв. м	10	
свыше 300 кв. м	15				
2	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)			3, но в сумме не более 20	
3	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей, общежития с количеством занимающихся (без образования юридического лица) (за каждое)	до 100 человек		20	
		от 101 до 200 человек		30	
		свыше 200 человек		50	
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)			до 15	
5	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)			до 20	

Таблица 4.1

**ПОКАЗАТЕЛИ,**  
определяющие отнесение руководителя  
к группе по оплате труда спортивного центра (спортивного клуба),  
иного учреждения

№ п/п	Показатели		Баллы
1	Количество спортсменов, членов (участников) клуба ***	до 50 чел.	25
		до 70 чел.	30
		до 100 чел.	35
		до 120 чел.	40
		свыше 120 чел.	45
2	фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)		1
3	балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3 %	10
		от 3,1 % до 5%	20
		свыше 5%	30

№ п/п	Показатели		Баллы
4	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

\*\*\* показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Таблица 4.2

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
масштабности руководства спортивного центра (спортивного клуба)

№ п/п	Показатели		Баллы
1	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)		3, но в сумме не более 20
2	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)		15
3	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		20
4	Количество официальных спортивных соревнований международного, всероссийского, межрегионального уровня, проводимых учреждением у участия в них (для спортивных команд, спортивного центра, спортивных клубов)	до 10	20
		от 11 до 50	30
		свыше 50	50

Таблица 4.3

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
масштабности руководства иного учреждения  
(КГБУ Газета «Алтайский спорт»)

№ п/п	Показатели		Баллы
1	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)		3, но в сумме не более 20
2	Наличие и использование в деятельности собственных помещений, зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		20
3	Расширение зоны обслуживания	Выпуск дополнительных печатных изданий	10 за каждое издание
4	Сложность работ	оперативность сдачи материалов в печать	20
		обеспечение своевременности выпуска печатного издания	30

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению об оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политики  
Алтайского края

Таблица 1

**КРИТЕРИИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ**  
за интенсивность и высокие результаты работы  
(обеспечение высококачественного тренировочного процесса)  
УОР, СДЮШОР, ДЮСШ

Показатели для учреждений	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
2	3	4
Доля учащихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы на этапах НП, Т, ССМ, ВСМ	от 75% до 80%	до 20%
	от 81% до 90%	до 30%
	свыше 90 %	до 40%
Доля учащихся, выполнивших и подтвердивших нормативы спортивных разрядов в отчетном году	до 50%	до 20%
	от 51% до 75%	до 30%
	свыше 75 %	до 40%
Доля тренеров, имеющих квалификационную категории	до 20%	до 20%
	от 21% до 30%	до 30%
	свыше 30 %	до 40%
Наличие в составе учащихся учреждения призеров	СФО	до 10%
	России	до 15%
	Азии, Европы	до 20%
	Мира	до 30%
Наличие учащихся, вошедших в состав сборной команды	Алтайского края	до 10%
	России	до 20%
Участие учреждения и спортсменов в грантовых программах и конкурсах	наличие гранта, победитель конкурса	до 50%
Развитие адаптивной физической культуры, создание условий	наличие в учреждении учащихся, групп	до 20%
Наличие в учреждении групп* (*данный показатель для УОР)	СС, ВСМ	до 20%

**КРИТЕРИИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ  
за интенсивность и высокие результаты работы  
для спортивного центра (спортивного клуба)**

Показатели		Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1		2	3
Динамика роста спортивных результатов* (*за ступень принимается в индивидуальных видах спорта - уровень соревнования; в командных видах спорта - положение в турнирной таблице)		1 ступень	до 20%
		2 ступень	до 30%
		3 ступень	до 40%
		4 ступень	до 50%
наличие в составе учреждения победителей и призеров чемпионатов, кубков, первенств и приравненных к ним соревнований		России	до 3 % за каждого
		Азии, Европы	до 10 % за каждого
		Мира	до 25 % за каждого
		Олимпийские игры	до 50 % за каждого
Наличие призового места (спортивная команда) в чемпионатах, кубках, первенствах и приравненных к ним соревнований		1 место	50% за команду
		2 место	40% за команду
		3 место	30% за команду
Наличие в составе учреждения	МС (МФ)	до 30%	до 5%
		до 40%	до 10%
		свыше 40%	до 15%
	МСМК (ММФ)	до 5%	до 20%
		до 10%	до 30%
		свыше 10%	до 40%
	ЗМС (Гроссмейстер)	до 2%	до 50%
		до 3%	до 60%
		свыше 3%	до 70%
Доля спортсменов кандидатов и членов сборных команд	Алтайский край	до 40%	до 10%
		до 50%	до 20%
		свыше 50%	до 30%
	Россия	до 40%	до 40%
		до 50%	до 50%
		свыше 50%	до 60%
Развитие адаптивной физической культуры, создание условий		наличие в учреждении спортсменов	до 20%
Направление спортсмена на тренерскую работу		за каждого	до 20%

**КРИТЕРИИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ  
за интенсивность и высокие результаты работы  
для иного учреждения (КГБУ «Газета «Алтайский спорт»)**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
1	2	3
Работа в оперативном режиме	мониторинг обновлений новостного блока	до 30%
Всестороннее и оперативное освещение достижений и проблем в области спорта	актуализация контента <a href="http://www.altaisport.ru">http://www.altaisport.ru</a>	до 30%
Журналистская деятельность	обеспечение сложности жанра	до 40%

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
руководителей государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политики  
Алтайского края

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ 1

ПОКАЗАТЕЛИ,  
определяющие отнесение руководителя к группе по оплате труда  
УОР; СШОР; СШ

№ п/п	Показатели	Данные учреждения	
1	показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями в том числе: количество занимающихся (за каждого занимающегося)		
	дополнительно за каждую группу начальной подготовки		
	дополнительно за каждого занимающегося	в тренировочных группах	
		в группах совершенствования спортивного мастерства	
		в группах высшего спортивного мастерства	
за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья			
2	фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)		
	дополнительно за каждого работника, имеющего	первую квалификационную категорию	
		высшую квалификационную категорию	
3	балансовая стоимость основных средств учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс.руб.	
4	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс.руб.	

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
масштабности руководства  
УОР, СШОР, СШ

№ п/п	Показатели			Данные учреждения
1	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, бассейн, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 кв. м	
			свыше 1000 кв. м	
			более 6000 кв. м	
		при наличии искусственного покрытия		
		бассейны длиной	до 25 м	
			более 25 м	
спортивные залы	до 300 кв. м			
	свыше 300 кв. м			
2	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)			
3	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей, общежития с количеством занимающихся (без образования юридического лица) (за каждое)	до 100 человек		
		от 101 до 200 человек		
		свыше 200 человек		
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)			
5	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)			

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ /Расшифровка ФИО

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / Расшифровка ФИО  
М.П.

**ПОКАЗАТЕЛИ,  
определяющие отнесение руководителя  
к группе по оплате труда спортивного центра (спортивного клуба)**

№ п/п	Показатели		Данные учреждения
1	Количество спортсменов, членов (участников) клуба ***	до 50 чел.	
		до 70 чел.	
		до 100 чел.	
		до 120 чел.	
		свыше 120 чел.	
2	фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)		
3	балансовая стоимость основных средств учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс. руб.	
4	фактический размер собственных доходов учреждения г (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс. руб.	

\*\*\* показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

**ПОКАЗАТЕЛИ  
масштабности руководства спортивного центра  
(спортивного клуба)**

№ п/п	Показатели		Данные учреждения
1	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)		
2	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)		
3	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		
4	Количество официальных спортивных соревнований международного, всероссийского, межрегионального уровня, проводимых учреждением у участия в них	до 10	
		от 11 до 50	
		свыше 50	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ /Расшифровка ФИО

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / Расшифровка ФИО  
М.П.

**ПОКАЗАТЕЛИ,**  
определяющие отнесение руководителя  
к группе иного учреждения (КГБУ Газета «Алтайский спорт»)

№ п/п	Показатели	Данные учреждения
1	фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)	
2	балансовая стоимость основных средств учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс.руб.
3	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год)	тыс.руб.

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
масштабности руководства иного учреждения  
(КГБУ Газета «Алтайский спорт»)

№ п/п	Показатели	Данные учреждения	
1	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (количество единиц)		
2	Наличие и использование в деятельности собственных помещений, зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		
3	Расширение зоны обслуживания	выпуск дополнительных печатных изданий (количество изданий)	
4	Сложность работ	оперативность сдачи материалов в печать	да/нет
		обеспечение своевременности выпуска печатного издания	да/нет

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ /Расшифровка ФИО

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / Расшифровка ФИО  
М.П.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению по оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политике  
Алтайского края

## ПОКАЗАТЕЛИ

для определения группы по оплате труда руководителя КГАУ «Краевой дворец молодежи» в сфере молодежной политики

Группа по оплате труда	Показатели*			
	организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, создание условий для самореализации подростков и молодежи, развитие творческого, профессионального, интеллектуального потенциалов подростков и молодежи, штук** (удельный вес 50%)	фактическая численность работников учреждения, человек (удельный вес 25%)	балансовая стоимость основных средств учреждения, млн. руб. (удельный вес 15%)	фактический размер собственных доходов учреждения, млн. руб. (удельный вес 10%)
I	свыше 25	свыше 30	свыше 63	свыше 1
II	свыше 20 до 25	свыше 25 до 30	свыше 40 до 63	свыше 0,9 до 1
III	свыше 15 до 20	свыше 20 до 25	свыше 30 до 40	свыше 0,7 до 0,9
IV	свыше 12 до 15	свыше 15 до 20	свыше 21 до 30	свыше 0,5 до 0,7
V	до 12	до 15	до 21	до 0,5

\* за предшествующий календарный год

\*\* показатель, характеризующий качество и (или) объем (содержание) выполняемых работ учреждением

## ПОКАЗАТЕЛИ

для определения группы по оплате труда руководителя КГБУ «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов» в сфере молодежной политики

Группа по оплате труда	Показатели*		
	организация мероприятий в сфере молодежной политики, направленных на формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, создание условий для самореализации подростков и молодежи, развитие творческого, профессионального, интеллектуального потенциалов подростков и молодежи, штук** (удельный вес 50%)	фактическая численность молодежи в студенческих отрядах, человек (удельный вес 25%)	фактический размер собственных доходов учреждения, млн. руб. (удельный вес 25%)
I	свыше 9	свыше 5000	свыше 1
II	свыше 7 до 9	свыше 4500 до 5000	свыше 0,9 до 1
III	свыше 5 до 7	свыше 4000 до 4500	свыше 0,7 до 0,9
IV	свыше 3 до 5	свыше 3500 до 4000	свыше 0,5 до 0,7
V	до 3	до 3500	до 0,5

\* за предшествующий календарный год

\*\* показатель, характеризующий качество и (или) объем (содержание) выполняемых работ учреждением

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя учреждения сферы молодежной политики устанавливается по сумме набранных баллов согласно таблице 1, рассчитанной путем сложения количества баллов из соответствующей таблицы 2 настоящего приложения:

Таблица 1

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,2	1,7	2	2,2	2,5	2,7	3
Сумма баллов	до 600	свыше 600 до 1000	свыше 1000 до 1200	свыше 1200 до 1500	свыше 1500 до 1900	свыше 1900 до 2100	свыше 2100 до 2300	свыше 2300

**РАСЧЕТ**  
критериев оценки деятельности учреждений сферы молодежной  
политики при определении группы по оплате труда руководителей  
(оценивается в баллах)

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
<b>Краевое государственное автономное учреждение «Краевой дворец молодежи»</b>			
1.	Количество проведенных мероприятий в соответствии с государственным заданием	за каждое мероприятие	10
2.	Количество проведенных мероприятий по ГП «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Алтайском крае» на 2014 - 2020 годы	за каждое мероприятие	10
3.	Количество проведенных мероприятий по ВЦП «Молодежь Алтай» на 2016 – 2018 годы	за каждое мероприятие	10
4.	Количество проведенных мероприятий в рамках ГП «Противодействие экстремизму и идеологии терроризма в Алтайском крае» на 2015 – 2019 годы	за каждое мероприятие	10
5.	Количество общественных объединений, пользующихся услугами учреждения в качестве ресурсного центра	за каждую общественную организацию	5
6.	Наличие оборудованных и используемых в работе спортивного, концертно-развлекательного, репетиционного залов, конференц-зала	за каждую единицу	10
7.	Количество групп в творческих и спортивных секциях, кружках, студиях, организованных на базе учреждения	за каждую группу	2
8.	Наличие компьютерной техники, используемой учреждением в образовательном и воспитательном процессе	за каждую единицу	1
9.	Количество работников учреждения	за каждого работника	1
10.	Наличие локальной вычислительной сети с широкополосным доступом в Интернет	за каждую единицу	3
11.	Наличие на базе учреждения автотранспортных средств	за каждую единицу	3
12.	Наличие филиалов и центров, подведомственных учреждению	за структурное подразделение с количеством занимающейся молодежи до 50 человек	10
<b>Краевое государственное бюджетное учреждение «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов»</b>			
1.	Количество сформированных студенческих отрядов в течение года	за каждый отряд	1

2.	Количество участников движения студенческих и молодежно-трудовых отрядов	за каждого участника	0,1
3.	Количество, заключенных договоров с принимающими студенческие отряды организациями	за каждую единицу	5
4.	Количество культурно-досуговых и зрелищных мероприятий, проводимых КГБУ «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов»	за каждое мероприятие	3
5.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
6.	Наличие штабов трудовых дел в учебных заведениях и муниципальных образованиях края	за каждый штаб	10
7.	Количество районов задействованных в работе по организации и проведению мероприятий, направленных на профилактику социальных деструкций, а также работе по увековечиванию памяти защитников отечества	за каждый район	5
8.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств	за единицу	3

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**  
к Положению по оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политики  
Алтайского края

**РАЗМЕР**  
стимулирующих выплат, премии в соответствии с набранными баллами  
руководителя учреждения в сфере молодежной политики

Сумма баллов	Размер выплат, премии в % к должностному окладу
<b>Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
до 25 баллов	до 80
от 25 баллов до 65 баллов	до 90
от 65 баллов до 75 баллов	до 100
<b>Премия за качественное предоставление услуг</b>	
до 10 баллов	до 50
от 10 баллов до 30 баллов	до 60
от 30 баллов до 50 баллов	до 70
от 50 баллов до 70 баллов	до 80
от 70 баллов до 90 баллов	до 90
от 90 баллов до 100 баллов	до 100
<b>Премия за внедрение новых форм, применение передовых методов работы и (или) за использование новых технологий</b>	
до 10 баллов	до 80
от 10 до 20 баллов	до 90
от 20 до 30 баллов	до 100
<b>Премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ</b>	
до 15 баллов	до 80
от 15 до 30 баллов	до 90
30 баллов	до 100

**ПРИЛОЖЕНИЕ 7**  
к Положению по оплате труда  
руководителей краевых  
государственных бюджетных  
(автономных) учреждений,  
подведомственных управлению  
спорта и молодежной политики  
Алтайского края

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ 1**

**РАСЧЕТ**

критериев оценки деятельности учреждений сферы молодежной  
политики при определении группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Данные учреждения
Краевое государственное автономное учреждение «Краевой дворец молодежи»		
1	Количество проведенных мероприятий в соответствии с государственным заданием	
2	Количество проведенных мероприятий по ГП «Поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в Алтайском крае» на 2014 - 2020 годы	
3	Количество проведенных мероприятий по ВЦП «Молодежь Алтая» на 2016 – 2018 годы	
4	Количество проведенных мероприятий в рамках ГП «Противодействие экстремизму и идеологии терроризма в Алтайском крае» на 2015 – 2019 годы	
5	Количество общественных объединений, пользующихся услугами учреждения в качестве ресурсного центра	
6	Наличие оборудованных и используемых в работе спортивного, концертно-развлекательного, репетиционного залов, конференц-зала	
7	Количество групп в творческих и спортивных секциях, кружках, студиях, организованных на базе учреждения	
8	Наличие компьютерной техники, используемой учреждением в образовательном и воспитательном процессе	
9	Количество работников учреждения	
10	Наличие локальной вычислительной сети с широкополосным доступом в Интернет	
11	Наличие на базе учреждения автотранспортных средств	
12	Наличие филиалов и центров, подведомственных учреждению	
Краевое государственное бюджетное учреждение «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов»		

№ п/п	Показатели	Данные учреждения
1	Количество сформированных студенческих отрядов в течение года	
2	Количество участников движения студенческих и молодежно-трудовых отрядов	
3	Количество, заключенных договоров с принимающими студенческие отряды организациями	
4	Количество культурно-досуговых и зрелищных мероприятий, проводимых КГБУ «Алтайский краевой штаб студенческих отрядов»	
5	Количество работников в учреждении	
6	Наличие штабов трудовых дел в учебных заведениях и муниципальных образованиях края	
7	Количество районов, задействованных в работе по организации и проведению мероприятий, направленных на профилактику социальных деструкций, а также работе по увековечиванию памяти защитников отечества	
8	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ /Расшифровка ФИО  
 Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / Расшифровка ФИО  
 М.П.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ 2

### Показатели для оценки результатов деятельности руководителя учреждения в сфере молодежной политики

№ п.п.	Наименование показателей и условия осуществления выплат	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов, установленное при оценке
<b>Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.	Укомплектованность учреждения квалифицированными работниками в соответствии со штатным расписанием	0-10	
2.	Уровень исполнительской дисциплины	0-10	
3.	Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины, травматизма среди сотрудников на рабочем месте	0-10	
4.	Взаимодействие с разнопрофильными партнерами (работодатели, районы края)	0-10	
5.	Участие в реализации целевых программ и проектов	0-25	
6.	Оказание содействия молодым людям в возрасте от 18 до 30 лет в трудоустройстве	0-10	
	Максимальное количество баллов	75	
<b>Премия за качественное предоставление услуг</b>			

№ п.п.	Наименование показателей и условия осуществления выплат	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов, установленное при оценке
1.	Положительная динамика увеличения численности молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет, принимающих участие в деятельности студенческих отрядов	0-15	
2.	Количество молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, принимающих участие в мероприятиях, проводимых учреждением	5-15	
3.	Повышение уровня развития партнерства с высшими учебными заведениями края	0-15	
4.	Эффективное расходование бюджетных средств	0-10	
5.	Увеличение доли собственных доходов учреждения в общем объеме финансирования учреждения	0-10	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб работников и других граждан на действие (бездействие) руководителя	0-5	
7.	Обеспечение качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности к общему количеству отчетов	5-15	
8.	Выполнение государственного задания	0-15	
	Максимальное количество баллов	100	
<b>Премия за внедрение новых форм, применение передовых методов работы и (или) за использование новых технологий</b>			
1.	Эффективность информационного сопровождения деятельности учреждения	0-10	
2.	Создание условий для повышения уровня профессионального мастерства специалистов учреждения	0-10	
3.	Внедрение инновационных методов работы	0-10	
	Максимальное количество баллов	30	
<b>Премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ</b>			
1.	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями руководителя управления спорта и молодежной политики Алтайского края	0-15	
2.	Положительная оценка деятельности учреждения (руководителя) партнерами и представителями молодежи	0-15	
	Максимальное количество баллов	30	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ /Расшифровка ФИО  
 Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / Расшифровка ФИО  
 М.П