



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«УЧИЛИЩЕ (ТЕХНИКУМ) ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 2»
(ГБПОУ МО «УОР № 2»)

Приложение № 2
к приказу ГБПОУ МО «УОР № 2»
№ 502 от «28» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Московской области
«Училище (техникум) олимпийского резерва № 2»
(новая редакция)

Мотивированное мнение
представителя трудового коллектива
учтено:

Представитель трудового
коллектива ГБПОУ МО «УОР № 2»

 /Д.В. Шуйский/

г. Звенигород

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Училище (техникум) олимпийского резерва № 2» (далее – Положение), разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Положением «Об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений Московской области, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки», утвержденным постановлением Правительства Московской области от 18.08.2023 № 651-ПП (с изменениями и дополнениями), соглашением от 24.12.2024 № 160 «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области» и Распоряжением Министерства физической культуры и спорта Московской области от 28.07.2023 № 23-85-Р «Об утверждении Порядка определения, условий и размеров выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Московской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Московской области» (с изменениями, внесенными распоряжением Министерства физической культуры и спорта Московской области от 13.10.2023 № 23-119-Р, от 13.12.2023 № 23-153-Р, от 18.03.2024 № 23-42-Р, от 26.06.2024 № 23-91-Р, от 20.08.2024 № 23-113-Р, от 15.10.2024 № 23-148-Р).

Настоящее Положение устанавливает систему и размеры оплаты труда, определяет порядок и условия оплаты труда, компенсационных и социальных выплат, материального стимулирования и поощрения Работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Училище (техникум) олимпийского резерва № 2» (далее – Училище).

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года и распространяется на правоотношения, возникающие в связи с составлением, рассмотрением, утверждением и исполнением бюджета Московской области, начиная с бюджета Московской области на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов (постановление Правительства Московской области от 18.08.2023 № 651-ПП с изменениями от 16.12.2024г.).

1.2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников Училища, именуемых далее «Работники», принятых на работу и осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности Работников Училища и направлено на усиление связи оплаты труда Работника с его личным трудовым вкладом в результат работы Училища.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.5. Тарифные ставки рабочих устанавливаются исходя из размера тарифной ставки первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.6. Уполномоченный Правительством Московской области центральный исполнительный орган Московской области в области физической культуры и спорта (далее - Уполномоченный орган) заключает трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем Училища, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Училища, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

1.7. Директор Училища заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками Училища, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Училища, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и его заместителей к среднемесячной заработной плате работников Училища (без учета заработной платы директора и его заместителей) за отчетный год устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) за календарный год
1	2	3
1	Руководитель (директор)	3,5
2	Заместитель руководителя (директора)	3,2

II. Установление должностных окладов (ставок заработной платы) и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководителей Училища устанавливаются в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1	Директор:	
	высшей квалификационной категории	40 432
	первой квалификационной категории	39 254
	второй квалификационной категории	38 112
	без квалификационной категории	37 002
2	Заместитель директора, директор филиала:	
	высшей квалификационной категории	36 915
	первой квалификационной категории	35 841
	второй квалификационной категории	34 796
	без квалификационной категории	33 783
3	Главный инженер, главный энергетик, главный экономист	33 343
4	Заведующий отделением (по виду спорта или группе видов спорта)	32 175
5	Заведующий спортивным сооружением, начальник отдела	32 175

2.2. Должностные оклады специалистов и служащих Училища, в том числе должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливаются в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1	Старший тренер-преподаватель	
	высшей квалификационной категории	32 041
	первой квалификационной категории	31 053
2	Старший инструктор-методист	
	высшей квалификационной категории	32 041
	первой квалификационной категории	31 053
3	Тренер-преподаватель	
	высшей квалификационной категории	31 053

	первой квалификационной категории	29 105
	без квалификационной категории	26 517
4	Инструктор-методист	
	высшей квалификационной категории	31 053
	первой квалификационной категории	29 105
	без квалификационной категории	26 517
5	Старший воспитатель	
	высшей квалификационной категории	33 146
	первой квалификационной категории	32 041
6	Воспитатель	
	высшей квалификационной категории	32 041
	первой квалификационной категории	31 053
	без квалификационной категории	29 105
7	Педагог-психолог	
	высшей квалификационной категории	32 041
	первой квалификационной категории	31 053
	без квалификационной категории	29 105
8	Концертмейстер	
	высшей квалификационной категории	31 053
	первой квалификационной категории	29 105
	без квалификационной категории	26 517
9	Хореограф	
	высшей квалификационной категории	29 934
	первой квалификационной категории	27 795
	второй квалификационной категории	25 659
	без квалификационной категории	23 519
10	Библиотекарь	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	без категории	22 098
11	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, специалист по подготовке спортивного инвентаря	
	высшей квалификационной категории	31 053
	первой квалификационной категории	29 934
	второй квалификационной категории	27 795
	без квалификационной категории	25 659
12	Тренер-консультант	29 105
13	Аккомпаниатор	21 381
14	Психолог (спортивный)	29 105
15	Специалист по антидопинговому обеспечению	25 659
16	Спортсмен ведущий	21 796
17	Секретарь учебной части	20 759

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования и основного общего образования в Училище, устанавливаются в соответствии с таблицами 4 и 5.

Таблица 4

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) (в рублях)		
		Без категории	I квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1	Учитель, преподаватель, связанный с реализацией программ общего образования	26 172	28 718	30 652
2	Преподаватель, кроме указанных в строке 1, педагог-организатор, инструктор по физической культуре	24 151	26 506	28 284
3	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	23 253	26 506	28 284

Таблица 5

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) (в рублях)		
		Без категории	I квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1	Методист	22 664	26 506	28 284
2	Тьютор	22 664	26 506	28 284
3	Старший методист	24 562	28 718	30 652
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	22 664	26 506	28 284

2.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих Училища, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются в соответствии с таблицей 6:

Таблица 6

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1	Руководители:	
1.1	Заведующий столовой в учреждении	25 659
1.2	Начальник гаража в учреждении	29 934
1.3	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждении	25 659
1.4	Заведующий жилым корпусом, общежитием (гостиницей) в учреждении	25 659
1.5	Заведующий архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией, складом, хозяйством	23 519
2	Специалисты:	
2.1	Инженер, энергетик	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	Инженер, энергетик	22 098
2.2	Переводчик, сурдопереводчик:	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	переводчик, сурдопереводчик:	22 098
2.3	Программист:	
	ведущий программист	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	программист	22 098
2.4	Экономист:	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	экономист	22 098
2.5	Юрисконсульт:	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	юрисконсульт	22 098
2.6	Специалист по безопасности (информационной, антитеррористической, ГО и ЧС):	
	ведущий	31 053
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	специалист по безопасности (информационной, антитеррористической, ГО и ЧС)	22 098
2.7	Специалист по охране труда:	
	I категории	29 105
	II категории	26 517
	специалист по охране труда	22 098
2.8	Специалист по закупкам:	
	ведущий	31 053
	старший	29 105

	специалист по закупкам	22 098
2.9	Специалист по кадрам:	
	ведущий	31 053
	старший	29 105
	специалист по кадрам	22 098
2.10	Администратор:	
	старший администратор	23 519
	администратор	21 381
2.11	Механик	27 795
2.12	Специалист по связям с общественностью	22 098
2.13	Системный администратор	22 098
2.14	Техник:	
	I категории	25 659
	II категории	23 519
	техник	21 381
3	Служащие:	
3.1	Лаборант	21 381
3.2	Секретарь	20 759
3.3	Делопроизводитель	20 759
3.4	Дежурный по общежитию	20 759

2.5. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала Училища устанавливаются в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (руб.)			
		высшая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
1	Врач-специалист, врач по спортивной медицине	37 299	34 945	31 821	29 850
2	Инструктор по лечебной физкультуре	30 232	27 786	24 935	22 895
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	30 515	28 046	25 168	23 109

2.6. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих (далее -Тарифная сетка) устанавливаются в соответствии с таблицей 8:

Таблица 8

№ пп	Наименование	Разряды									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,0410	1,0930	1,1431	1,2731	1,3080	1,4409	1,5819	1,7379	1,9050
2	Тарифные ставки (руб.)	8923	9289	9753	10200	11360	11672	12858	14116	15508	16999

Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Профессиональным стандартам.

Директору Училища предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим Училища, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9 - 10 разрядов Тарифной сетки.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов Тарифной сетки, устанавливается Уполномоченным органом по согласованию с уполномоченным

Правительством Московской области центральным исполнительным органом Московской области в сфере социальной защиты, труда, охраны труда и занятости населения Московской области.

2.7. При необходимости привлечения для осуществления деятельности Училища дополнительных должностей работников, не определенных настоящим Положением, определение размера должностных окладов таких работников осуществляется в соответствии с положениями об оплате труда работников государственных учреждений Московской области соответствующих сфер деятельности.

2.8. Педагогическим работникам учреждений в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады (ставки заработной платы) включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

III. Повышения заработной платы

3.1. Работникам Училища, имеющим почетное звание (ученую степень), устанавливается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу (ставке заработной платы) со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с таблицей 9:

Таблица 9

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1	2	3
1	Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР или союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер"	10
2	Руководителям и специалистам Училища, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
3	Работникам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, звания СССР или союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание: "Заслуженный тренер", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель"	20
4	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	

При наличии у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада, указанных в таблице 9, должностной оклад (ставка заработной платы) повышается по одному из оснований по выбору работника.

3.2. Работникам Училища к должностному окладу (ставке заработной платы), тарифной ставке рабочих устанавливается повышение в соответствии с таблицей 10:

Таблица 10

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1	Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник физической культуры и спорта"	10
2	Работникам учреждений, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	15
3	Директорам, заместителям директоров, заведующим отделениями по видам спорта, тренерам-преподавателям (включая старших), инструкторам-методистам (включая старших), работающим в училищах олимпийского резерва, а также	15

	тренерам-преподавателям (включая старших), работающим со спортсменами (занимающимися), зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в училищах, не использующих в наименовании словосочетание «олимпийского резерва»	
4	Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена	15
5	Работникам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	20
6	Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности	25
7	Мастерам производственного обучения и преподавателям, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования	5

При расчете должностных окладов (ставок заработной платы), тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 10 размеры повышения суммируются.

3.3. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) в связи с присвоением квалификационной категории, почетного звания, присуждением ученой степени производится в соответствии с приказом директора Училища со дня наступления основания для установления повышения.

3.4. Размеры доплат и выплат работникам Училища, предусмотренные разделами V, VI, VII настоящего Положения и устанавливаемые в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) и тарифным ставкам, определяются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки с учетом повышений, предусмотренных настоящим разделом.

IV. Особенности оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда тренера-преподавателя (включая старшего) производится за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке Училища, с учетом установленной системы нормирования труда, исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

4.2. При привлечении помимо основного тренера-преподавателя (включая старшего) дополнительно тренера-преподавателя и (или) других специалистов в пределах количества часов дополнительных образовательных программ спортивной подготовки оплата труда данным работникам производится за фактический объем педагогической нагрузки исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

4.3. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником, в том числе педагогическим работником, в том числе тренером-преподавателем (включая старшего) с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы (нагрузки).

4.3.1. Размеры доплат и выплат педагогическим работникам Училища, предусмотренные разделами V и VI Положения и устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, определяются исходя из ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки.

$$CH = (C_{зп} + Пс) * V_n / N_{ч},$$

где CH - это ставка с нагрузкой,

C_{зп} - ставка заработной платы в соответствии с Таблицей 3 к Положению,

Пс - повышение ставки заработной платы в рублях, рассчитанное в соответствии с разделом II Положения,

V_n - фактический объем педагогической нагрузки,

N_ч - установленная норма часов педагогической работы.

4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Училища применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе из

числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Училище.

4.5. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список.

4.6. Размер почасовой оплаты педагогическим работникам определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю с учетом повышений и доплат на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда с применением коэффициентов в соответствии с таблицей 11:

Таблица 11

№ п/п	Наличие (отсутствие) ученой степени, ученого звания	Размеры коэффициентов
1	2	3
1	Лица, имеющие ученую степень, ученое звание:	
1.1	доктор наук, профессор	0,097
1.2	кандидат наук, доцент	0,078
2	Лица, не имеющие ученой степени	0,039

При этом ставки часовой оплаты труда определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда Тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно таблице 8 настоящего Положения.

V. Доплаты работникам Училища

5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

Перечень конкретных работ, наименование должностей и профессий работников Училища и конкретный размер повышения утверждаются директором Училища с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

5.2. Работникам Училища устанавливается доплата в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время. Под работой в ночное время понимается работа в период с 22:00 часов до 06:00 часов.

5.3. Работникам Училища устанавливается доплата за обеспечение высококачественного учебного, учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося), показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, в соответствии с таблицей 12 при условии непосредственного участия работника в обеспечении учебного и/или учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена (занимающегося) к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и (или) организационное обеспечение учебных и/или учебно-тренировочных мероприятий и спортивной деятельности;

медико-биологическое и (или) психологическое обеспечение;

обеспечение рационального питания;

транспортное обеспечение;

финансовое и (или) материально-техническое обеспечение.

Таблица 12

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры доплат в процентах от ставки заработной платы тренера - преподавателя (включая старшего) за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры доплат работникам в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса
1	2	3	4	5
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1 - 6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1 - 3		
1.2	Чемпионат мира, Европы	4 - 6	до 100	до 10
	Кубок мира	1 - 6		
	Всемирная универсиада	1 - 6		
	Европейские игры	1 - 3		
	Кубок Европы	1 - 3		
	Чемпионат России	1 - 3		
	Кубок России	1		
1.3	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	Участие	до 75	до 5
	Чемпионат мира, Европы	Участие		
	Кубок мира	Участие		
	Всемирная универсиада	Участие		
	Европейские игры	4 - 6		
	Кубок Европы	4 - 6		
	Первенство мира, Европы	1 - 6		
	Юношеские олимпийские игры	1 - 6		
	Чемпионат России	4 - 6		
	Всероссийская универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
	Всероссийские спартакиады (финальные соревнования), включенные в раздел "Комплексные мероприятия" части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		

	Первенство России среди юношей	1	до 75	до 5
1.4	Прочие международные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1 - 3	до 60	до 4
1.5	Первенство России среди юниоров	2 - 3	до 50	до 3
	Всероссийская универсиада	2 - 3		
	Всероссийские спартакиады (финальные соревнования), включенные в раздел "Комплексные мероприятия" части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
	Первенство России среди юношей	2 - 3		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
1.6	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1	до 40	до 4
1.7	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3	до 30	до 3
1.8	Чемпионат и первенство Московской области для тренеров, реализующих только учебно-тренировочный этап	1 - 2	до 20	до 2
1.9	Перевод спортсмена для повышения уровня его спортивного мастерства в центр спортивной подготовки		до 30	до 3
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		

2.2	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	2 - 6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2 - 3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1 - 3	до 120	до 10
2.4	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 100	до 8
	молодежный состав сборной		до 75	до 8
	юношеский состав сборной		до 50	до 5
2.5	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	1 - 3	до 75	до 5
	на первенстве России	1 - 2		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел "Комплексные мероприятия" части II ЕКП межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
	на прочих Всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
2.6	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	4 - 6	до 50	до 5
	на первенстве России	3 - 6		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел "Комплексные мероприятия" части II ЕКП межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 - женских)	1 - 2		
	на прочих Всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в ЕКП межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		

2.7	За подготовку команды, занявшей:			
	В прочих межрегиональных спортивных соревнованиях, внесенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1 - 3	до 30	до 3
2.8	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	1 - 3	до 20	до 2
	на первенстве России	1 - 2		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел "Комплексные мероприятия" части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
	на прочих Всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
2.9	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	4 - 6	до 10	до 1
	на первенстве России	3 - 6		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел "Комплексные мероприятия" части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
	на прочих Всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2 - 3		
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 - женских)	1 - 2		
2.10	Официальные спортивные соревнования Московской области	1 - 3	до 20	до 2

2.11	Перевод спортсмена для повышения уровня его спортивного мастерства в центр спортивной подготовки	до 30	до 3
------	--	-------	------

Примечание:

1. Предельный размер доплаты тренера-преподавателя (включая старшего) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса и за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося), показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, не может превышать 350 процентов ставки заработной платы, другим работникам учреждения - 300 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

2. Размеры доплат работникам Училища устанавливаются приказом директора Училища со дня показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата и действуют в течение одного года.

Размеры доплат работникам Училища по результатам соревнований, проводимых с периодичностью более одного года, устанавливаются до проведения следующих соревнований данного уровня с возможностью пересмотра размеров доплат на основании доведенного до Училища объема финансового обеспечения выполнения государственного задания.

Конкретный размер доплаты каждому работнику за обеспечение высококачественного учебного, учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося) устанавливается Тарификационным списком, который утверждается приказом директора Училища.

3. Если в период действия установленных работникам Училища размеров доплат:

- спортсмен (обучающийся) был отчислен из учреждения, доплаты работникам учреждений, установленные за показанные им высокие спортивные результаты, не сохраняются;
- спортсмен (обучающийся) был отчислен и поступил на обучение в иное государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области, доплаты работникам учреждений, установленные за показанные им высокие спортивные результаты, сохраняются до истечения срока их действия;
- спортсмен (обучающийся) улучшил свой спортивный результат - размер доплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4. Если по истечении срока действия установленных работникам Училища размеров доплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер доплаты не устанавливается.

5.4. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности (направлению подготовки) в Училище в течение первых 4 лет устанавливается ежемесячная доплата в размере 50 процентов от ставки заработной платы.

5.5. Тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, устанавливается ежемесячная доплата в размере 50 процентов от ставки заработной платы.

5.5.1. Прикрепление наставника производится по решению директора Училища, списочный состав наставников утверждается приказом директора Училища, в котором также, устанавливаются сроки наставничества, индивидуально по каждому тренеру-преподавателю, при этом, максимальный срок наставничества не может превышать 6 (шести) месяцев

5.5.2. Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений с Училищем;
- при переводе (назначении) наставника или работника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, на иную должность;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления работника, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

5.6. Педагогическим работникам Училища, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий, таких как АИС «Мой спорт», устанавливается ежемесячная доплата в размере 25 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

5.7. Педагогическим работникам учреждений, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек в размере 16 000 рублей, в том числе в размере 10 000 рублей за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах, указанных в настоящем абзаце).

5.8. Педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, принятым на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями", устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждениях Московской области, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки. На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

5.9. Уполномоченным органом предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников Училища.

5.9.1. Доплаты определяются в процентном выражении от ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки и их повышений, и могут быть установлены в абсолютной сумме.

5.9.2. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника Училища осуществляются за счет бюджетных средств и/или средств, полученных от платных образовательных услуг, и устанавливаются на любой срок, но не более чем на текущий учебный год.

5.9.3. Доплаты, установленные педагогическому работнику Училища на очередной учебный год, при ухудшении качества соответствующей дополнительной работы могут быть отменены, а такая дополнительная работа – передана другому педагогическому работнику Училища в течение учебного года с соблюдением требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.9.4. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Училища, определяются в соответствии с таблицей 13:

Таблица 13

Наименование дополнительных работ	Размер доплаты
За заведование кабинетами	Не более 5 %
За руководство методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями	Не более 10 %
За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся	Не более 10 %
За подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, в том числе профессионального мастерства	Не более 10 %
За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий, имеющих большую информативную емкость предмета	Не более 10 %
За изготовление дидактического материала, инструктивно- методических, раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для	Не более 10 %

проведения занятий с обучающимися, для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности	
За участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня: -спортивных соревнований, конкурсов, выступлений -конференций, семинаров, круглых столов -цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»	Не более 10 %
За участие в работе экспертных групп, в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	Не более 10 %
За работу в приемной комиссии	Не более 10 %
За работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии	Не более 10 %
За работу с родителями обучающихся	Не более 5 %
За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	Не более 5 %
За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	Не более 10 %
За работу при проведении выездных мероприятий с обучающимися: слеты, сборы, походы, экскурсии и т.д.	Не более 10 %

5.10. Настоящим Положением предусмотрены выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

5.10.1. Работникам Училища, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

5.10.2. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

5.11. Порядок и размеры доплат, предусмотренных настоящим разделом, определяются директором Училища в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников Училища или коллективным договором.

VI. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Работникам Училища в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за участие работников учреждений в проектной деятельности Московской области;
- тренерам-преподавателям, проходившим спортивную подготовку в физкультурно-спортивных организациях Московской области в качестве, занимающихся на этапах спортивной подготовки, при трудоустройстве в данные организации.

•премиальные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме за месяц, квартал, год по предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

6.2. Работникам Училища в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения к должностному окладу (ставке заработной платы), тарифной ставке может устанавливаться ежегодная выплата за стаж непрерывной работы в Училище, выслугу лет:

- при стаже непрерывной работы от 1 до 5 лет в размере 10 %
- при стаже непрерывной работы от 5 до 15 лет в размере 15 %
- при стаже непрерывной работы свыше 15 лет в размере 20 %.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в Училище;

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением Училищем для подготовки и дополнительного профессионального образования;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Училищем;
- время прохождения военной службы по мобилизации или при заключении контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

6.3. Порядок, условия получения, периодичность и размер выплат стимулирующего характера указаны в таблице 14 и 15.

Таблица 14

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
За интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность и высокие результаты работы	В соответствии с Приложением 4 к Положению об оплате труда Работников Училища, определяющим порядок выплаты этого вида стимулирующих выплат	ежемесячно	от 1 до 300 %
За качество выполняемых работ	Качество выполняемых работ	В соответствии с Приложением 4 к Положению об оплате труда Работников Училища, определяющим порядок выплаты этого вида стимулирующих выплат	ежемесячно ежеквартально	от 1 до 150 % от 1 до 300 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Итоги работы за месяц, квартал, год	В соответствии с Приложением 4 к Положению об оплате труда Работников Училища, определяющим порядок выплаты этого вида стимулирующих выплат по должности	ежемесячно ежеквартально ежегодно	от 1 до 200 % от 1 до 500 % от 1 до 1000 %
За участие работников Училища в проектной деятельности Московской области	Участие работников Училища в проектной деятельности Московской области	В соответствии с Приложением 4 к Положению об оплате труда Работников Училища, определяющим порядок выплаты этого вида стимулирующих выплат по должности	ежемесячно на период участия в проектной деятельности МО	20 %
Тренерам-преподавателям, проходившим спортивную подготовку в физкультурных организациях Московской области в качестве, занимающихся на этапах спортивной подготовки, при трудоустройстве в данные организации	Тренер-преподаватель, проходивший спортивную подготовку в Училище при трудоустройстве в Училище.	Прохождение спортивной подготовки в Училище	ежемесячно на период один год	10 %
За непрерывный стаж работы в Училище	Количество лет непрерывного стажа работы в Училище	В соответствии с п.6.2 Положения об оплате труда	ежегодно	от 10 до 20 %

6.4. Бюджетные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера предусматриваются Уполномоченным органом при их планировании в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда Училища.

6.5. Порядок определения, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- Директору Училища - Уполномоченным органом в случае выполнения показателей эффективности и результативности деятельности по количественным и качественным показателям, утвержденным Уполномоченным органом, с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнения работ);

- работникам Училища – директором Училища с учетом результатов труда работников, показателей и критериев оценки эффективности деятельности Училища, утверждаемых локальными нормативными актами Училища с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и с учетом сложившейся экономии.

Размер средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности на установление выплат стимулирующего характера на календарный год, определяет директор Училища.

6.6. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 6.1. производятся на основании приказа директора, могут выплачиваться как за счет средств бюджета, так и за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности Училища, кроме премиальной выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме за месяц, квартал, год выплачиваемой только по предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности. Источник финансирования выплат определяется на основании данных расчета сотрудников планово-экономического отдела по имеющейся экономии фонда оплаты труда в разрезе источников. Размер выплаты может быть установлен в приказе как в процентах от должностного оклада с учетом повышения, тарифной ставки, так и в виде фиксированной суммы в рублях.

6.7. При наступлении чрезвычайных обстоятельств у Работников, по их личному заявлению, а в случае смерти Работника, по заявлению близкого родственника, Работникам Училища, при наличии средств экономии фонда оплаты труда, может быть оказана материальная помощь.

6.7.1. Обстоятельства, определяемые как чрезвычайные и размер материальной помощи при наступлении каждого из них:

- тяжелая болезнь работника – материальная помощь в размере 4 000,00 (четыре тысячи) рублей 00 копеек;

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери - материальная помощь в размере 4 000,00 (четыре тысячи) рублей 00 копеек;

- причинение значительного ущерба жилищу или имуществу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций - материальная помощь в размере 4 000,00 (четыре тысячи) рублей 00 копеек;

- получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника - материальная помощь в размере 4 000,00 (четыре тысячи) рублей 00 копеек;

- в случае смерти работника – семье умершего устанавливается материальная помощь в размере 10 000,00 (десять тысяч) рублей 00 копеек.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

6.7.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных ассигнований и/или за счет предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности Училища, на основании приказа директора Училища при представлении Работником, а в случае смерти Работника близким родственником, документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

6.7.3. Положением устанавливается возможность выплаты к юбилейным датам Работников Училища.

Под юбилейными датами понимаются даты в 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения.

6.7.4. Выплаты к юбилейным датам Работников Училища производятся на основании приказа директора, за счет предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности Училища в размере 5 000,00 (Пять тысяч) рублей 00 копеек.

6.8. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам Училища, за

исключением директора Училища, выплачиваемых за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, не ограничивается максимальным размером.

Таблица 15

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	Выполнение производственного задания	ежемесячно ежеквартально ежегодно	Максимальным размером не ограничивается

6.9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам Училища производят с учетом:

- результатов деятельности работников;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности Училища (Приложение 4 к настоящему Положению);
- выполнения производственного задания;
- мнения представительного органа работников Училища.

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что Работник Училища:

- интенсивно, добросовестно и качественно исполняет должностные обязанности;
- строго соблюдает правила внутреннего трудового распорядка;
- успешно и своевременно выполняет плановые мероприятия;
- систематически повышает квалификацию;
- неукоснительно соблюдает нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четко и своевременно исполняет приказы и распоряжения вышестоящих органов, руководителя Училища, заместителя директора и непосредственного руководителя отдела;
- не имеет дисциплинарных взысканий.

6.11. Директор Училища самостоятельно определяет размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах соответствующих бюджетных ассигнований и экономии фонда оплаты труда. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ директора либо уполномоченного на то лица с указанием размера выплаты и мотивированная служебная записка заместителя директора или непосредственного руководителя, утвержденная директором.

VII. Порядок определения, условия и размера выплат стимулирующего характера директору Училища

7.1. Директору Училища устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты):

- 1) ежемесячная премия по итогам работы (премия по итогам работы за месяц) (далее - ежемесячная премия);
- 2) единовременная премия по итогам работы за квартал, год (далее соответственно - квартальная премия, годовая премия);
- 3) иные стимулирующие выплаты.

7.2. Стимулирующие выплаты директору Училища устанавливаются при соблюдении следующих обязательных условий:

- 1) наличие у Училища средств экономии фонда оплаты труда и (или) средств от иной, приносящей доход, деятельности;
- 2) соблюдение предельного соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения, установленного в таблице 1 раздела I Положения.

7.3. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом достигнутых показателей эффективности деятельности директора Училища.

Показатели эффективности и критерии оценки деятельности директора Училища (далее соответственно - показатели эффективности) устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

7.4. Порядок расчета ежемесячных премий.

При расчете ежемесячной премии за 100 процентов принимается максимально возможный размер ежемесячной премии за соответствующий период (месяц) с учетом имеющихся средств экономии фонда оплаты труда и (или) средств от иной, приносящей доход, деятельности учреждения и соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения, установленного в таблице 1 раздела I Положения. Максимальный размер премии по итогам работы за месяц, выплачиваемый за счет средств бюджета МО, не может превышать 1,5 кратного размера должностного оклада директора.

Размер ежемесячной премии директора Училища в процентах устанавливается равным размеру премии в процентах по итогам работы за квартал, предшествующий месяцу, в котором осуществляется выплата ежемесячной премии, и подлежит ежеквартальной корректировке относительно процентного соотношения размера премии по итогам работы за очередной квартал.

Дополнительное согласование Уполномоченным органом размера ежемесячной премии директора Училища не требуется.

7.5. Порядок расчета квартальной премии.

Размер квартальной премии определяется в зависимости от суммы баллов, набранных за отчетный период (квартал) в соответствии с показателями эффективности, установленными в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

При расчете квартальной премии за 100 процентов принимается максимально возможный к выплате размер премии директора Училища в соответствующем квартале с учетом имеющихся средств экономии фонда оплаты труда и (или) средств от иной, приносящей доход, деятельности учреждения и соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения, установленного в таблице 1 раздела I Положения. При этом максимально возможный к выплате размер квартальной премии не может превышать 10 должностных окладов директора Училища.

Размер квартальной премии директора Училища в зависимости от количества баллов, набранных в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения, определяется по таблице 16: в апреле за I квартал, в июле за II квартал, в октябре за III квартал, в декабре за IV квартал.

Таблица 16

Общее количество баллов	Размер квартальной премии от размера премии, указанного в заявке руководителя (в процентах)
от 66 до 91 включительно	100
от 50 до 65 включительно	80
от 35 до 49 включительно	60
от 20 до 34 включительно	40
менее 20	не премируется

7.6. Порядок расчета годовой премии.

Размер годовой премии определяется в зависимости от суммы баллов, набранных за отчетный период (год) в соответствии с показателями эффективности, установленными в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

При расчете годовой премии за 100 процентов принимается максимально возможный к выплате размер премии директору Училища в соответствующем году с учетом имеющихся средств экономии фонда оплаты труда и (или) средств от иной, приносящей доход, деятельности учреждения и соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения, установленного в таблице 1 раздела I Положения. При этом максимальный размер годовой премии не ограничен.

Размер годовой премии директора Училища в зависимости от количества баллов, набранных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Порядку, определяется по таблице 17.

Таблица 17

Общее количество баллов	Размер годовой премии от размера премии, указанного в заявке руководителя (в процентах)
от 91 до 105 включительно	100
от 81 до 90 включительно	90
от 71 до 80 включительно	80
от 57 до 70 включительно	60

от 40 до 56 включительно	40
менее 40	не премируется

7.7. Порядок расчета иных стимулирующих выплат.

Директору Училища устанавливаются следующие иные стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за участие в проектной деятельности Московской области.

Иные стимулирующие выплаты являются единовременными и не ограничены максимальным размером при условии соблюдения требований, установленных пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.8. Основания для назначения иных стимулирующих выплат директору Училища.

7.8.1 Основаниями для назначения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

1) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

2) успешное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

3) организация и участие директора Училища в выполнении особо важных работ, мероприятий.

7.8.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат за качество работы являются:

1) качественная подготовка и проведение значимых мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

7.8.3. Основаниями для назначения стимулирующих выплат за участие в проектной деятельности Московской области являются:

1) участие директора Училища в работе проектных офисов (групп), принятие непосредственного участия в реализации проекта на территории Московской области.

7.9. Иные стимулирующие выплаты не назначаются в случае, если общее количество баллов, набранных в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения, по результатам работы за квартал, предшествующий кварталу, в котором запрашивается стимулирующая выплата, составляет менее 20 баллов и (или) при наличии оснований, указанных в подпункте 2 пункта 7.14 настоящего Положения.

Для установления иных стимулирующих выплат директор Училища в срок, установленный пунктом 7.10 настоящего Положения, направляет ходатайство на имя первого заместителя министра физической культуры и спорта Московской области (лица, его замещающего) (далее – первый заместитель министра) с указанием конкретных достижений, заслуг и предполагаемого размера иных стимулирующих выплат в процентах или окладах.

Решение о назначении иных стимулирующих выплат принимается первым заместителем министра.

Стимулирующие выплаты за официально установленные в Российской Федерации праздничные дни, профессиональные праздники, памятные дни, памятные даты и дни воинской славы (победные дни) России директору Училища не назначаются

7.10. Директор Училища, претендующий на получение стимулирующих выплат в закрытом контуре межведомственной системы электронного документооборота Московской области (далее – ЗК МСЭД) через блок «организационно-распорядительные документы» формирует проект распоряжения Министерства о выплатах стимулирующего характера (далее – проект распоряжения) за подписью первого заместителя министра (лица, его замещающего) по форме согласно Приложению 6 к Положению и направляет в Министерство не менее чем за 14 дней до предполагаемой даты осуществления такой выплаты через согласование с руководителями структурных подразделений Министерства, ответственными за оценку показателей эффективности, согласно Приложению 4 к Положению, Финансово-экономическим управлением, Управлением правового обеспечения, вопросов государственной гражданской службы и наград Министерства и курирующими их заместителями министра физической культуры и спорта Московской области (далее – заместители министра).

К проекту распоряжения прилагаются заявка по форме согласно Приложению 5 к Положению (далее – заявка).

К заявке могут прилагаться документы, обосновывающие установление стимулирующих выплат директору Училища.

7.11. Руководители структурных подразделений Министерства, ответственных за оценку показателей эффективности, в соответствии с Приложением 4 к Положению, начальник Финансово-экономического управления, начальник Управления правового обеспечения, вопросов государственной гражданской службы и наград, курирующие их заместители министра (лица, их замещающие) согласовывают проект распоряжения либо представляют к нему замечания посредством ЗК МСЭД.

После устранения поступивших замечаний директор Училища вправе направить проект распоряжения повторно.

7.12. Проект распоряжения, согласованный в соответствии с пунктом 7.11 Положения, подписывается или отклоняется первым заместителем министра (лицом, его замещающим).

7.13. Распоряжение Министерства о выплате стимулирующего характера регистрируется в установленном порядке и направляется директору Училища Организационным управлением в срок не позднее рабочего дня, следующего за днем подписания распоряжения посредством ЗК МСЭД.

Распоряжение Министерства является основанием для выплаты директору Училища соответствующей стимулирующей выплаты.

7.14. По решению министра физической культуры и спорта Московской области (далее – министр):

1) размер премии по итогам работы может быть увеличен при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения и (или) доходов от иной приносящей доход деятельности за дополнительные конкретные достижения учреждения (получение грантов, достижение спортивных разрядов и т. п.) или уменьшен. Основанием для принятия такого решения является служебная записка первого заместителя министра, заместителя министра, курирующего вопросы деятельности соответствующего учреждения;

2) премия по итогам работы может не назначаться:

при наличии нарушений в деятельности учреждения, выявленных по результатам контрольных мероприятий;

при невыполнении (ненадлежащем выполнении) директором Училища своих должностных обязанностей;

при невыполнении (ненадлежащем выполнении) директором Училища поручений министра или первого заместителя министра, заместителей министра, курирующих вопросы деятельности учреждения.

Основанием для принятия такого решения является служебная записка первого заместителя министра, заместителя министра, курирующего вопросы деятельности учреждения.

VIII. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Заработная плата Работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по действующему соглашению «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области».

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, тарификационный список, приказы директора, табель учета рабочего времени.

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают Работники, ответственные за ведение табеля. Утверждает табель директор или лицо, уполномоченное директором Училища.

8.4. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Работникам, отработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. Начисление заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.6. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.7. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме, путем перечисления на банковские карты Работников. Реквизиты банковского счета указываются Работником в заявлении (Приложение 1 к настоящему Положению).

При отсутствии банковской карты, а также по личному заявлению Работника, денежные средства могут быть выданы в кассе Училища.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (Пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.8. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата Работникам выплачивается каждые полмесяца:

22-го числа текущего месяца (расчет за первую половину месяца — аванс), 7-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за декабрь текущего года выплачивается Работникам в декабре, ранее обусловленного срока.

8.9. Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности осуществляются страхователем по месту работы застрахованного лица. Выплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы.

8.10. Выплата стимулирующих и иных платежей осуществляется в дни выплаты окончательной части заработной платы.

8.11. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 (Три) дня до его начала, при своевременной подаче заявления на отпуск Работником. Ежегодный отпуск предоставляется Работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Продолжительность основного отпуска Работников составляет 28 календарных дней. Порядок предоставления дополнительных дней отпуска, а также удлиненного отпуска Работникам определен Правилами внутреннего трудового распорядка Училища.

8.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.13. При прекращении действия трудового договора Работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в день увольнения Работника с зачислением денежных средств на лицевой счет Работника с учетом порядка работы МЭФ на следующий рабочий день со дня отправки платежного поручения.

8.14. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается на основании заявления членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока с момента получения заявления.

8.15. На основании заявления Работника справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях выдаются лично Работнику.

8.16. Порядок формирования и выдачи расчетного листа.

8.16.1. Информирование Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, о размерах и об основаниях всех произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, осуществляется при

окончательной выплате заработной платы за месяц в письменной форме. Работникам предоставляется расчетный лист (ст.136 ТК РФ), основная функция которого – извещение.

Форма расчетного листа утверждена в виде Приложения 2 к настоящему Положению.

8.16.2. Выдача расчетного листа производится Работнику на основании заполненного заявления (Приложение 3 к настоящему Положению) лично в учреждении, с направлением копии листа посредством отправки на указанную в заявлении Работником электронную почту.

8.16.3. Дата передачи расчетного листка сотрудникам - день выплаты окончательного расчета по заработной плате за прошедший месяц.

8.16.4. В случае увольнения Работника с занимаемой должности, расчетный лист ему направляется в тот день, в который с Работником в соответствии с требованиями ТК РФ осуществляется окончательный расчет в связи с увольнением.

8.16.5. При выплате отпускных отдельно от заработной платы расчетный лист не выдается.

При следующей выплате заработной платы сумма отпускных указывается в расчетном листе.

8.16.6. Приказом директора Училища или лицом, уполномоченным директором, назначается сотрудник Училища, который несет личную ответственность за правильность подготовки и своевременности направления расчетных листов Работникам Училища, о чем ответственный сотрудник предупреждается под подпись, как и о необходимости сохранения режима секретности (конфиденциальности) данных, ставших ему известными при осуществлении им своих полномочий.

8.16.7 Правила подготовки расчетного листа:

8.16.7.1. Рассчитывается сумма общего заработка за текущий расчетный период.

8.16.7.2. Рассчитывается и производится удержание налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

8.16.7.3. Рассчитывается сумма произвольных удержаний (профсоюз, исполнительные листы и др.).

8.16.7.4. Рассчитывается общая сумма удержаний.

8.16.7.5. Вычитается общая сумма удержаний из суммы общего заработка для расчета суммы заработной платы к выплате сотруднику.

8.16.8. Если заработная плата Работника предусматривает много составных частей (надбавки, доплаты, премиальные, стимулирующие, оплата отпуска, оплата совмещения, совместительства и т.п.), то они все прописываются в листе отдельными строками.

8.16.9. После получения расчетного листа, каждый Работник обеспечивает сохранность указанных в нем данных самостоятельно.

8.16.10. Факт получения расчетного листа подтверждается подписью Работника в реестре расчетных листков Училища.

IX. Индексация заработной платы

9.1. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводит индексацию заработной платы.

В Училище индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, на основании нормативно-правовых актов Правительства Московской области и Министерства физической культуры и спорта Московской области.

X. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

11.2. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда, в соответствии со сметой доходов и расходов на соответствующий год.

11.3. Любые изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение на основании изменений, вносимых в Трудовой кодекс РФ, нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, в Положение «Об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений Московской области, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 18.08.2023 № 651-ПП, Распоряжение Министерства физической культуры и спорта Московской области от 28.07.2023 № 23-85-Р «Об утверждении Порядка определения, условий и размеров выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Московской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Московской области» и утверждаются директором Училища.

Все внесенные изменения должны быть доведены до сведения всех Работников Училища.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ МО «УОР № 2»

В планово-экономический отдел
ГБПОУ МО «УОР № 2»

от _____
(должность)

(ФИО)

Заявление

На основании ст.136 ТК РФ прошу перечислять с «___» _____ 20__ г. заработную плату, а также все иные, причитающиеся мне за время работы в ГБПОУ МО «УОР № 2», выплаты на мой банковский счет по следующим реквизитам:

Л/сч: _____

ИНН: _____

Банк получателя: _____

К/сч: _____

БИК: _____

«___» _____ 202__ г.

(подпись)

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ МО «УОР № 2»

Расчетный лист за _____ Месяц **202_** Год

ФИО работника _____

Должность работника/ставка _____

фонд раб.времени: _____

Табельный номер: _____

д / _____
ч _____
оклад: _____

					Дата: 00.00.202_				
Код	Расшифровка	мес/г	д./ч./%	Сумма	Код	Расшифровка	мес/г	д./ч./%	Сумма
Основная должность	Должностной оклад (тарифная ставка)		____д.		Основная должность	НДФЛ 13%			
						Перечисление на карту в банк			
Основная должность	Надбавка (повышение к должностному окладу)		____д.			Перечисление на карту в банк			
Основная должность	Надбавка за подготовку спортсменов		____д.						
Основная должность	Интенсивность за месяц		____%						
Основная должность	Премия		____%						
Всего начислено:					Всего удержано:				
Долг на начало месяца:					Получить:				
Долг:									

Дополнительная информация

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ МО «УОР № 2»

Директору
ГБПОУ МО «УОР № 2»
Эфросу Е.А.

от _____
(должность)

(ФИО)

Заявление

В соответствии со ст. 136 ТК РФ прошу выдавать мои расчетные листы по заработной плате на бумажном носителе, а также ежемесячно направлять их копии на мою электронную почту:

_____.

Я уведомлен о том, что расчетные листы передаются в день выплаты окончательного расчета по заработной плате за прошедший месяц.

Настоящим, даю своё согласие на обработку сведений, относящихся к персональным данным и касающихся моей заработной платы и сведений, непосредственно имеющих к ней отношение, а именно, фамилия, имя, отчество, адрес электронной почты, контактный телефон.

« _____ » _____ 20 ____ г.

_____/Ф.И.О./
(подпись)

Показатели эффективности и критерии оценки деятельности
директора ГБПОУ МО «УОР № 2» _____,
система оплаты труда, в котором устанавливается в соответствии с ПП МО № 651-П
по итогам работы за _____ 202__ года
« ____ » _____ 202__ г.

№ п/п	Критерии оценки качества деятельности	Количество начисляемых баллов по итогам работы		Ответственное структурное подразделение
		за квартал	за год	
1	Выполнение государственного задания учреждения (показатели объема, показатели качества)		"30" - выполнено "0" - не выполнено	Управление физической культуры и спорта
2	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, касающимся деятельности учреждения	"20" - отсутствуют "0" - имеются		Управление физической культуры и спорта, Организационное управление
3	Доля обоснованных, частично обоснованных жалоб в Федеральную антимонопольную службу от общего количества опубликованных торгов, процент	"10" - менее 2,5% "0" - свыше 2,5%	"10" - менее 2,5% "0" - свыше 2,5%	Отдел реализации контрактной системы для государственных нужд
4	Количество отказных протоколов Рабочей группы за квартал	"10" - 0 протоколов "5" - 1 "0" - 2 и более	"10" - 0 протоколов "5" - 1 "0" - 2 и более	Отдел реализации контрактной системы для государственных нужд
5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности за счет всех источников финансирования		"5" - нет задолженности "0" - есть задолженность	Финансово-экономическое управление
6	Отсутствие законных предписаний, контролирующих и надзорных органов		"10" - отсутствуют "0" – имеются	Контрольно-ревизионный отдел
7	Отсутствие финансовых нарушений, выявленных в ходе проверки деятельности учреждения учредителем		"10" - отсутствуют "0" – имеются	Контрольно-ревизионный отдел
8	Выполнение плана-задания на Всероссийских спартакиадах		"10" - выполнено "0" - не выполнено	Управление физической культуры и спорта
9	Отсутствие нарушений антидопинговых правил за отчетный период		"10" - отсутствуют "0" – имеются	Управление физической культуры и спорта
10	Оказание государственной услуги "Прием документов на обучение в образовательные организации Московской области, подведомственные Министерству физической культуры и спорта Московской области, реализующие программы среднего профессионального образования"			Управление физической культуры и спорта

10.1	отсутствие просроченных заявлений	"10" - отсутствуют "0" - имеются		Управление физической культуры и спорта
10.2	суммарный % отказов по услуге (отказы в приеме и рассмотрении и отказы в оказании)	"5" < 5% "0" > 5%		Управление физической культуры и спорта
11	Наличие спортсменов, которым в отчетном периоде присвоены спортивные звания и разряды:	год		Управление физической культуры и спорта
11.1	"Мастер спорта России" (за исключением командно-игровых видов спорта)		"10" - выполнено "0" - не выполнено	
11.2	Для командно-игровых видов спорта присвоение спортивного разряда "кандидат в мастера спорта"		"10" - выполнено "0" - не выполнено	
12 ³	Управление и эффективное (целевое) использование недвижимого имущества, закрепленного за подведомственным учреждением	"2" мероприятия по обеспечению энергоэффективност и проводятся; "2" мероприятия по обеспечению безопасности объекта проводятся; "2" инженерно-технические средства охраны в наличии и исправны; "5" мероприятия по антитеррористическ ой защищенности проводятся		Управление по развитию спортивной инфраструктуры
13	Реализация плана мероприятий (дорожной карты) по достижению отраслевого показателя эффективности "Поставка оборудования (основные средства, приобретаемые для объектов государственной собственности Московской области), (государственная поддержка организаций, входящих в систему спортивной подготовки)"	"10" - выполнено "0" - не выполнено		Управление физической культуры и спорта
14	Доля ведения электронного журнала тренировок в АИС «Мой спорт» (в %)	"15" – 98% и более; "10" – 95-97,9% "5" – 91% - 94,9% "0" – менее 91%		Организационное управление
Максимальное количество баллов		80/91 ⁴	105	

(должность)

(подпись)

(расшифровка ФИО)

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора ГБПОУ МО «УОР № 2»**

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	выполнено/ не выполнено			
1.2.	Соблюдение установленных сроков представления информации, в том числе по запросам Министерства.	выполнено/ не выполнено			
1.3.	Выполнение обязанностей директора по распределению между заместителями.	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы.	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Качество представляемой информации, отчетов, планов по запросам, в том числе по запросам Министерства.	выполнено/ не выполнено			
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны директора / контролирующих органов.	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20%
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Выполнение показателей государственного задания учреждения.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, касающимся деятельности учреждения по профилю ответственности зам. директора.	отсутствуют/ имеются			
5.3.	Оптимизация рабочего процесса в курируемых структурных подразделениях. Инициатива и применение в работе современных методов организации труда.	выполнено/ не выполнено			
5.4.	Актуальность и доступность информации на сайте Училища по профилю ответственности зам. директора.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Содержание в порядке рабочего места и курируемых помещений Училища.	выполнено/ не выполнено			
5.7.	Участие в выполнении особо важных работ.	участие / не участие			
5.8.	Участие в комиссиях Училища.	участие / не участие			
5.9.	Участие в разработке ЛНА Училища.	участие / не участие			
5.10.	Выполнение большого объема работы / дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей, занимающих следующие должности в ГБПОУ МО «УОР № 2»**
(главный инженер, главный экономист, заведующий отделением по виду или группе видов спорта, заведующий
спортивным сооружением, начальник отдела)

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	выполнено/ не выполнено			
1.2.	Соблюдение установленных сроков представления информации, в том числе по запросам Министерства.	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы.	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Качество представляемой информации, отчетов, планов по запросам, в том числе по запросам Министерства.	выполнено/ не выполнено			
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов.	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20%
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Выполнение особо срочных и ответственных заданий.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, касающимся направления работы руководителя.	отсутствуют/ имеются			
5.3.	Участие в комиссиях Училища.	участие / не участие			
5.4.	Сохранность и рациональное использование /расходование вверенного оборудования, инвентаря и материалов.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Бесперебойная работа курируемых отделов.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.7.	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны.	выполнено/ не выполнено			
5.8.	Участие в разработке ЛНА Училища.	участие/ не участие			
5.9.	Постоянное совершенствование своих профессиональных знаний, умений путем самообразования.	выполнено/ не выполнено			
5.10.	Выполнение большого объема работы / дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

специалистов и служащих, занимающих следующие должности в ГБПОУ МО «УОР № 2»

(методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО, библиотекарь, психолог (спортивный), старший инструктор-методист, инструктор-методист, хореограф, воспитатель, секретарь учебной части, инженер, старший администратор, администратор, юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист, специалист по безопасности, специалист по закупкам, системный администратор, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, техник, программист, заведующий хозяйством, заведующий складом, секретарь, делопроизводитель)

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	выполнено/ не выполнено			
1.2.	Соблюдение установленных сроков представления информации, в том числе по запросам Министерства.	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Качество представляемой информации, отчетов, планов по запросам Министерства	выполнено/ не выполнено			
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20 %
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			%
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			10 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			15 %
					20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Выполнение особо срочных и ответственных заданий.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Содержание в порядке рабочего места и помещений Училища.	выполнено/ не выполнено			
5.3.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.4.	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Сохранность имущества, оборудования и материалов.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Экономия расходных материалов, энергоресурсов, воды.	выполнено/ не выполнено			
5.7.	Участие в комиссиях Училища.	участие / не участие			
5.8.	Постоянное совершенствование своих профессиональных знаний, умений путем самообразования.	выполнено/ не выполнено			
5.9.	Выполнение большого объема работы / дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
преподавателя ГБПОУ МО «УОР № 2»**

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	выполнено/ не выполнено			
1.2.	Соблюдение установленных сроков представления информации, в том числе по запросам Министерств.	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Качество представляемой информации, отчетов, планов по запросам, в т.ч. Министерств.	выполнено/ не выполнено			
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Посещаемость обучающимися выше 80%.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Проведение открытых уроков.	выполнено/ не выполнено			
5.3.	Проведение внеклассного мероприятия по преподаваемой дисциплине.	выполнено/ не выполнено			
5.4.	Успеваемость по дисциплине 90-100%.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Качество знаний по дисциплине 50% и выше.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей.	отсутствуют/ имеются			
5.7.	Содержание в порядке рабочего места и кабинета.	выполнено/ не выполнено			
5.8.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.9.	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда.	выполнено/ не выполнено			
5.10.	Сохранность имущества, оборудования и материалов.	выполнено/ не выполнено			
5.11.	Постоянное совершенствование своих профессиональных знаний, умений.	выполнено/ не выполнено			
5.12.	Выполнение большого объема работы / дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, тренера-консультанта ГБПОУ МО «УОР № 2»**

за _____ 202__ года

по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Сохранность контингента, количественные показатели в части подготовки обучающихся.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Доля спортсменов, принявших участие в соревнованиях различного уровня, к общему количеству занимающихся в группах тренера.	количество участников мероприятий / на общее количество обучающихся в группах x 100			
5.3.	Результаты выступлений обучающихся на соревнованиях различного уровня.	призовые места/ участие			
5.4.	Проведение открытых уроков и мастер- классов.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей.	отсутствуют/ имеются			
5.6.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	отсутствует/ имеется			
5.7.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.8.	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда.	выполнено/ не выполнено			
5.9.	Сохранность имущества, оборудования и материалов.	выполнено/ не выполнено			
5.10	Повышение профессиональной квалификации.	выполнено/ не выполнено			
5.11	Выполнение дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
7.	Тренерам-преподавателям, проходившим спортивную подготовку в физкультурных организациях Московской области в качестве, занимающихся на этапах спортивной подготовки, при трудоустройстве в данные организации	проходил/ не проходил	10% ежемесячно на период один год	—	—
7.1.	Прохождение спортивной подготовки в Училище	проходил/ не проходил			
ИТОГО:					

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врачебного и среднего медицинского персонала ГБПОУ МО «УОР № 2»**
(врач по спортивной медицине, врач-специалист, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20%
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда.	выполнено/ не выполнено			
5.3.	Соблюдение правил получения, учета, хранения и использования инструментария, оборудования, медикаментов и перевязочного материала.	выполнено/ не выполнено			
5.4.	Содержание в образцовом порядке медицинского кабинета и спец. одежды.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Соблюдение порядка получения и отпуска лекарственных средств и медицинских изделий.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи, нарушение норм медицинской этики.	отсутствуют/ имеются			
5.7.	Дефекты в выполнении врачебных назначений.	отсутствуют/ имеются			
5.8.	Постоянное совершенствование своих профессиональных знаний.	выполнено/ не выполнено			
5.9.	Выполнение большого объема работы / дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
работников по рабочим специальностям ГБПОУ МО «УОР № 2»**

(водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений, уборщик территории, кладовщик)

за _____ 202__ года
по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты / показатели эффективности деятельности за отчетный период	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты, в % от тарифной ставки		
			за месяц	за квартал	за год
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	выполнено/ не выполнено	от 1 до 300 %	—	—
1.1.	Выполнение работы в кратчайшие сроки и с высоким результатом	выполнено/ не выполнено			
2.	За качество выполняемых работ	выполнено/ не выполнено	от 1 до 150 %	от 1 до 300 %	—
2.1.	Добросовестность и качество выполняемой работы	выполнено/ не выполнено			
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны руководства / контролирующих органов	отсутствуют/ имеются			
3.	За участие в проектной деятельности Московской области	участие / не участие	20 %	—	—
3.1.	Участие в проектах различных уровней Московской области	участие / не участие			
4.	За непрерывный стаж работы в Училище	стаж в Училище	—	—	от 10 до 20 %
4.1.	непрерывный стаж от 1 до 5 лет	_____ лет			10 %
4.2.	непрерывный стаж от 5 до 15 лет	_____ лет			15 %
4.3.	непрерывный стаж свыше 15 лет	_____ лет			20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год:	выполнено/ не выполнено	от 1 до 200 %	от 1 до 500 %	от 1 до 1000 %
5.1.	Сохранность и рациональное использование /расходование вверенного оборудования, инвентаря и материалов.	выполнено/ не выполнено			
5.2.	Содержание в порядке рабочего места, спец. одежды и помещений Училища.	выполнено/ не выполнено			
5.3.	Соблюдение трудовой дисциплины, ПВТР.	выполнено/ не выполнено			
5.4.	Неукоснительное выполнение требований техники безопасности и противопожарной безопасности.	выполнено/ не выполнено			
5.5.	Рациональное использование рабочего времени.	выполнено/ не выполнено			
5.6.	Выполнение большого объема работы.	выполнено/ не выполнено			
5.7.	Выполнение дополнительных поручений руководителя (не предусмотренных должностными обязанностями).	выполнено/ не выполнено			
6.	Премияльные выплаты за выполнение производственного задания в полном объеме	выполнено/ не выполнено	максимальным размером не ограничено		
ИТОГО:					

_____/_____/_____
(должность) (подпись) (расшифровка ФИО)

**Заявка
на получение выплаты стимулирующего характера**

Таблица 1

Заполняется руководителем государственного учреждения Московской области, подведомственного Министерству физической культуры и спорта Московской области					
№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Период, за который предоставляется стимулирующая выплата	Основание для получения стимулирующей выплаты с указанием пункта правового акта, закрепляющего право на получение такой выплаты	Результаты (показателей), достигнутые руководителем учреждения	
				Наименование показателя (критерия оценки качества деятельности)	Достигнутые результаты (в баллах)

**Расчет
экономии фонда оплаты труда на (расчетный квартал(год)) 20__ года**

Таблица 2

№ п/п	Категория работников	ФОТ на год по штатному расписанию	ФОТ плановый (за период с января текущего года по расчетный квартал (год) ¹ включительно)	ФОТ начисленный (за период с января текущего года по расчетный квартал (год) ² включительно)	Экономия ФОТ	Премия ³	Начисленная заработная плата за расчетный месяц (без премии)	Среднесписо чная численность работников в опред. период (без руководите й) (физ. лица)	Среднемесячная заработная плата за расчетный квартал (год) (с премией)	Кратность ⁴
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Руководитель									
2	Заместитель руководителя									
3	Работники									
4	Итого									

1 - расчетный квартал (год) - квартал (год), за который выплачивается премия;

2 - сумма премии за расчетный квартал (год) не включается в ФОТ начисленный;

3 - сумма на выплату премии за расчетный квартал (год) из экономии по ФОТ;

4 - соотношение среднемесячной заработной платы руководителя (гр. 9 стр. 1) к среднемесячной заработной плате работников (гр. 9 стр. 3);

Директор _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Заместитель директора _____
(подпись) (расшифровка подписи)



**МИНИСТЕРСТВО
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

№ _____

г. Красногорск

О выплате _____ ¹

В соответствии с Порядком определения, условий и размеров выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Московской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Московской области, утвержденным распоряжением Министерства физической культуры и спорта Московской области от 28.07.2023 № 23-85-Р «Об утверждении Порядка определения, условий и размеров выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Московской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Московской области», и на основании информации о достижении показателей эффективности деятельности _____², приложенной к настоящему распоряжению:

1. Выплатить _____³
_____ ⁴ в размере _____⁵.

2. Выплаты в соответствии с пунктом 1 настоящего распоряжения произвести _____⁶ за счет денежных средств учреждения, предусмотренных на соответствующие цели.

Первый заместитель министра

А.С. Перов

¹ Указывается наименование стимулирующей выплаты в соответствии с Порядком и Положением об оплате труда учреждения, утвержденным постановлением Правительства Московской области (например, «единовременной премии по итогам работы за I квартал 2024 года»), полное наименование должности руководителя учреждения.

² Указывается полное наименование должности руководителя учреждения.

³ Указывается полное наименование должности руководителя учреждения и Ф. И. О. полностью.

⁴ Указывается наименование стимулирующей выплаты в соответствии с Порядком и Положением об оплате труда учреждения, утвержденным постановлением Правительства Московской области (например, «единовременной премии по итогам работы за I квартал 2024 года»).

⁵ Указывается сумма стимулирующей выплаты, подлежащая выплате (указанная в заявке).

Размер стимулирующей выплаты указывается: в рублях - цифрами и прописью, в копейках - цифрами (например: «20 000 (двадцать тысяч) рублей 00 копеек»).

⁶ Указывается полное наименование учреждения.