


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 Т.Г. Шаталова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школы №65

 О.В. Демантьева

Приказ №

от «09» января 2025 № 65

г.о. Самара



## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда  
оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа №65 имени Героя Советского  
Союза В.Д.Андреянова» городского округа  
Самара

## 1. Общие положения

1.1. Нормативной основой данного Положения являются следующие документы:

- Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размер, условия и порядок установления.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

- 1.4. Установление выплат из стимулирующего фонда зависит от результативности и качества труда работника и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

## 2. Цели и задачи установления выплат из стимулирующего фонда

2.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в совершенствовании и улучшении результатов своего труда, направленного на повышение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

## 3. Условия установления и снятия выплат из стимулирующего фонда

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество труда работников общеобразовательного учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником должностных обязанностей;
- наличие дисциплинарных взысканий.

3.3. Прекращение стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения с указанием причин.

## 4. Перечень стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

#### 4.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

4.2.1. Выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты, к ним относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке.

4.2.2. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательном учреждении).

- Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

- Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет производится педагогическому персоналу в зависимости от стажа педагогической работы и устанавливается в процентах к базовому окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат, %
от 3 до 10 лет	2
свыше 10 лет	4

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию производится педагогическому персоналу в зависимости от повышающий коэффициента, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в

соответствии с учебным планом и устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

• Для установления надбавки за интенсивность и напряжённость работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);

- высокое профессиональное мастерство;

- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

- обобщение и внедрение передового опыта в образовательном процессе;

## 5. Порядок установления стимулирующих выплат

Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда составляют не более 25% от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников образовательного учреждения включает:

- выплаты стимулирующего характера педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом и составляют не более 77% от стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

- выплаты стимулирующего характера прочего персонала (административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс) и составляют не более 20% от стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

- руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Выплаты из стимулирующего фонда выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2. Стимулирующие выплаты педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс могут носить разовый и периодический характер.

В стимулирующие выплаты педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс входят:

- периодические стимулирующие выплаты (не менее 64% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс) распределяются между ними 1 раз в год за достижения обучающихся и совершенствование организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении,

- разовые стимулирующие выплаты (не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс) распределяются между педагогическими работниками ежемесячно в качестве разовых доплат за личный вклад в совершенствование образовательного процесса на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Периодические стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс назначаются 1 раз в год:

- с 01.03. по 28.02 – по итогам предыдущего периода

Периодические стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Размер периодических стимулирующих выплат назначается педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс индивидуально в соответствии с количеством набранных баллов на основе материалов самоанализа деятельности по утверждённым критериям на основании п. 6.1. настоящего Положения, путем умножения количество набранных баллов на стоимость одного балла, утвержденного руководителем образовательного учреждения.

Стоимость 1 балла определяется следующим образом:

- не менее 64% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс на период с 01.03 по 28.02 соответственно в рублях делится на общую сумму баллов, набранных педагогическими работниками, осуществляющих образовательный процесс в соответствующий период.

Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и показателями качества труда представляются педагогическими работниками Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не позднее 27 февраля текущего года по итогам предыдущего периода.

Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс и оформляет протокол заседания в двухдневный срок.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс (за исключением отсутствующих по уважительной причине, подтвержденной соответствующими документами), не представившим материалы по самоанализу деятельности в указанный срок стимулирующие выплаты не назначаются.

На основании протокола комиссии руководитель образовательного учреждения издает приказ о размере периодических выплат из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

Основанием для назначения разовых стимулирующих выплат (не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс) является результативность деятельности работников:

№ п/п	Показатели для назначения разовых стимулирующих выплат	Сумма, руб.
1	Своевременное и эффективное выполнение особо важных (срочных) работ	До 5 000
2	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	До 5 000
3	Высокие показатели в работе, результативность	До 5 000
4	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях различного уровня, подготовка призеров	До 5 000
5	Подготовка и проведение внутришкольных мероприятий	До 5 000
6	Освоение новых программ и технологий	До 5 000
7	Активное участие в методической работе школы, семинарах, совещаниях	До 5 000
8	Личное участие педагога в конкурсах различного уровня	До 5 000
9	Выполнение общественных поручений	До 5 000
10	Умелая организация работы родительского комитета класса	До 5 000

Размер выплат из стимулирующего фонда оплаты труда прочему персоналу (административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, педагогическому персоналу, не осуществляющий образовательный процесс) устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на основании показателей качества труда, согласно п.6.2. настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается учредителем.

Размер выплат из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам осуществляющий образовательный процесс, работникам прочего персонала, период действия этих выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

#### 6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

##### 6.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс

№	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	

	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) (справка МО)	1
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - на уровне - выше среднего значения по образовательному округу	1 2
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) - 75 % - более 75 %	1 2
1.7.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.9.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1
1.10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
1.11.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» (баллы суммируются) - от 81 до 90 баллов - от 91 до 100 баллов	2 4
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов - снижение - отсутствие	1 2
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1
1.15.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1
1.16.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, тимуровский отряд, волонтерский отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1
1.17.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) - уровень школы - муниципальный уровень	0.5 1 2

	- региональный уровень - федеральный, всероссийский, международный	3
1.18.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1
1.19.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
1.20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
Итого:		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня: - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный, всероссийский, международный	0.5 1 2 3
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный, всероссийский, международный	0.5 1 2 3
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - участие - победители или призеры школьного уровня	0.5 1
2.4.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3
2.5.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный	0.5 1 2 3
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект организация «Билет в будущее»; движения «Ворлдскиллс Россия», «Джуниор» доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный	0,5 1 2 3
Итого:		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.		
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и	1

	проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	
2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1
Итого:		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.		
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный	1 2 3 4
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - уровень школы - муниципальный уровень - региональный - федеральный	2 3 4 5
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов - до 36 часов - свыше 36 часов	1 2
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
Итого:		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов - сохранение - положительная динамика	2 3
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
5.5.	Результаты участия по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества.	1
5.6.	Организация и проведение пропускного режима, утренних фильтров в ОУ: - организация дежурства в образовательной организации - организация и проведение пропускного режима, утренних фильтров в ОУ	1 1
Итого:		

6.2. Показатели качества труда работников прочего персонала (административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс)

№ п/п	Должность	Показатели	Сумма, руб.
1	Заведующий хозяйством	Качественное обеспечение выполнение требований противопожарной и электробезопасности	До 5000
		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 5000
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в школе	До 5000

		Качественное обеспечение учета материальных ценностей	До 5000
		Интенсивность и напряженность работы	До 15000
2	Заместитель директора	Интенсивность и напряженность работы	До 15000
		Качественное ведение документации	До 10000
3	Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность	До 5000
		Оформление тематических выставок	До 5000
		Интенсивность и напряженность работы	До 15000
4	Главный бухгалтер, бухгалтер	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	До 5000
		Качественное ведение документации	До 10000
		Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	До 5000
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	До 5000
		Контроль за отсутствием нецелевого использования денежных средств	До 5000
		Интенсивность и напряженность работы	До 15000
5	Секретарь-машинистка	Эффективная организация работы с электронным документооборотом	До 5000
		Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел обучающихся	До 5000
		Интенсивность и напряженность работы	До 15000
6	Педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор-методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Интенсивность и напряженность работы	До 15000
		Разработка программ, текстовых заданий, медиапособий, презентаций	До 10000
7	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), контрактный управляющий	Интенсивность и напряженность работы	До 15000
		Качественное ведение документации	До 10000
8	Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник)	Качественное и оперативное выполнение заявок по уборке территории, участие в генеральных уборках	До 5000
		Бережное отношение к оборудованию и инвентарю	До 5000
		Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	До 5000
		Интенсивность и напряженность работы	До 15000
		Качественная уборка территории	До 5000
		Обеспечение качественной работы систем отопления	До 5000
		Обеспечение качественной работы систем водоснабжения, канализации, водотоков	До 5000
		Обеспечение качественной работы систем электроснабжения	До 5000
		Поддержание в рабочем состоянии оборудования и механизмов	До 5000

6.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость работы устанавливаются в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения.

Выплата надбавки за интенсивность и напряжённость работы работникам учреждения может носить разовый и периодический характер.

- разовая надбавка за интенсивность и напряжённость работы распределяется между педагогическими работниками учреждения ежемесячно в качестве разовых доплат на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

- периодическая надбавка за интенсивность и напряжённость работы, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения 1 сентября (с 01.09 по 31.12) и 1 января (с 01.01 по 31.08) текущего учебного года.

Периодическая надбавка за интенсивность и напряжённость работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата за интенсивность и напряжённость работы может быть снижена или прекращена до истечения срока действия при ухудшении показателей работы.

Данное Положение действует с 01 января 2025 г. до принятия нового Положения.

Отменить действие Положения от 02.09.2024г