

«Согласовано»
Решением профсоюзного комитета
МБОУ лицея № 82 им. А.Н.Знаменского
«30» августа 2022г.
протокол № 5
Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.В.Мартюк

Принято:
Решением педагогического совета
МБОУ лицея № 82 им. А.Н.Знаменского
«30» августа 2022г.
Протокол № 1
Утверждено приказом
от «30» августа 2022г. № 299
Директор лицея № 82 им. А.Н.Знаменского
_____ О.Н.Кобец

Положение о премировании работников МБОУ лицея № 82 им. А.Н.Знаменского

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О премировании работников МБОУ лицея № 82 им. А.Н.Знаменского (далее МБОУ лицей № 82) разработано на основании Постановления главы Администрации Октябрьского района от 09.12.2016 г. № 751 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Октябрьского района Ростовской области» и Положения «Об оплате труда» работников МБОУ лицея № 82.

Настоящее Положение устанавливает виды, условия и размеры премиальных выплат работникам школы.

1.2. Положение о премировании распространяется на администрацию, учителей, а также всех работников лицея, как основных работников, так и совместителей, за фактически отработанное время. На временных работников положение не распространяется.

Работники, проработавшие отчетный период не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

1.3. Цель премирования - усиление заинтересованности работников лицея в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы, а также закрепление в лицее высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его отношения к своим должностным обязанностям.

1.5. Премирование осуществляется по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

2. Условия премирования и источники выплаты премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы.

2.2. Единовременное премирование осуществляется в отношении всех работников лицея по следующим показателям, связанным с Уставной деятельностью лицея за месяц, за квартал, за полугодие, за год:

2.2.1. В случаях, предусмотренных показателями премирования работников лицея:

- Показатели премирования административного персонала
- Показатели премирования педагогического персонала
- Показатели премирования учебно-вспомогательного персонала
- Показатели премирования обслуживающего персонала (Приложение № 1).

- 2.2.2. В связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет) и профессиональным праздником.
- 2.2.3. Работникам, представленным к муниципальным, областным и федеральным наградам системы образования.
- 2.2.4. За многолетний, добросовестный труд в МБОУ лицее № 82 (не менее 20 лет) в связи с выходом на пенсию.
- 2.2.5. За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных работ направленных на успешное функционирование и развитие лицея.
- 2.2.6. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- 2.3. Единовременное премирование может выплачиваться по итогам года из экономии общего фонда оплаты труда.
- 2.4. Премия может выплачиваться с целью доведения средней заработной платы педагогических работников поэтапно до уровня средней заработной платы по региону.
- 2.5. Выплата премии производится в пределах средств, в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них 1,5 процента – на премирование директора и его заместителей.
- 2.6. Выплата премий может производиться из средств, полученных лицеем за оказание платных дополнительных образовательных услуг.
- 2.7. Установление условий премирования не связанных с Уставной деятельностью МБОУ лицея № 82 и результативностью труда не допускается.

3. Размеры премий

- 3.1. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.
- 3.2. Размер разовой (единовременной) премии не может быть более размера двух должностных окладов.
- 3.3. В случаях занятия работником двух штатных должностей размер разовой (единовременной) премии определяется по каждой должности раздельно.
- 3.4. Конкретный размер премии для каждого работника школы утверждается приказом директора.
- 3.5. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы) начисление премии производится с учетом установленных окладов (ставок заработной платы).

4. Порядок утверждения и условия выплаты премий

- 4.1. Премирование работников лицея производится на основании приказа директора по результатам решения Комиссии по распределению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам; по распределению премиальных выплат; по распределению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ лицея № 82 .
- 4.2. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников, Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения «О работе Комиссии по распределению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам; по распределению премиальных выплат; по распределению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ лицея № 82».
- 4.3. Одновременное (разовое) премирование, предусмотренное в п. 2.2.2. – 2.2.5. настоящего Положения осуществляется по факту выполнения работы или задания, а также наступления события.
- 4.4. Решение о премировании директора лицея принимает начальник отдела образования Администрации Октябрьского района.
- 4.5. Решение о премировании заместителей директора принимает Комиссия, по представлению директора лицея, с учетом показателей и условий премирования для заместителей директора (Приложение № 1 к настоящему Положению).
- 4.6. Решения о премировании работников МБОУ лицея № 82 не указанных в п.п. 4.4. и 4.5. Комиссия принимает на основании настоящего Положения по представлению непосредственного

руководителя работника (заместителя директора), с учетом показателей и условий премирования (Приложение 1 настоящему Положению).

4.7. Не производится назначение выплат премии следующим категориям работников:

- 4.7.1. имеющим не снятые дисциплинарные взыскания;
- 4.7.2. уволившимся по собственному желанию;
- 4.7.3. при расторжении трудового договора по инициативе администрации.

4.8. Показатели, уменьшающие размер премии:

- 4.8.1. нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.8.2. нарушение требований по охране труда и техники безопасности;
- 4.8.3. наличие письменных, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или обучающихся;
- 4.8.4. за неисполнение или ненадлежащее, исполнение приказов, распоряжений и поручений директора МБОУ лица №82, его заместителей.

Уменьшение премиальных выплат производится Комиссией на основании письменных представлений о допущенных нарушениях представленных непосредственным руководителем работника.

4. Порядок утверждения Положения

5.1. Настоящее Положение «О премировании работников МБОУ лица № 82» вступает в силу с момента издания приказа директора об утверждении данного положения.

5.2. Настоящее Положение о премировании действует до принятия нового Положения.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников МБОУ лица № 82 на общем собрании трудового коллектива в трехдневный срок после издания приказа об утверждении настоящего Положения «О премировании».

Показатели премирования административного персонала (заместителей директора)

1.	1.1. Эффективная организация контрольно-оценочной деятельности в ОУ; 1.2. Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в ОУ; 1.3. Аналитическая культура качественной реализации учебно-воспитательного процесса; 1.4. Разработка и эффективная реализация программы развития, основных образовательных программ, адаптированных общеобразовательных программ ОУ; 1.5. Результативность участия в инновационной деятельности (диссеминация опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях и др.); 1.6. Своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации.
2.	2.1. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся; 2.2. Создание условий для повышения качества образования на основе деятельностно-компетентностного подхода; 2.3. Создание системы мониторинга внешней оценки качества образования (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО, PISA и т.п.).
3.	3.1. Сохранение контингента обучающихся в ОУ; 3.2. Создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся); 3.3. Эффективная организация учебно-воспитательного процесса с одаренными детьми; 3.4. Создание условий для инклюзивного обучения (дети-инвалиды, дети с ОВЗ и др.).
4.	4.1. Эффективная работа по организации углубленного и/или профильного обучения; 4.2. Работа по индивидуальным учебным планам в рамках профильного обучения; 4.3. Организация профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов ОУ; 4.4. Развитие договорных связей ОУ с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования, работодателями; 4.5. Организация работы по подготовке к проверке контролирующих органов (органы государственного контроля (надзора), муниципального контроля и др.); 4.6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников лицея; 4.7. Система работы по стимулированию педагогов на повышение квалификации.
5.	5.1. Аналитический подход к планированию воспитательной работы в ОУ; 5.2. Эффективная организация контрольно-оценочной деятельности классных руководителей в ОУ; 5.3. Создание системы мониторинга воспитательного процесса в ОУ.
6.	6.1. Эффективная организация работы с обучающимися, состоящими на учете в КДН, ПДН, на учете ОУ; 6.2. Высокий уровень профилактической работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися ОУ; 6.3. Работа по увеличению процента охвата обучающихся системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью; 6.4. Эффективная организация работы с обучающимися в каникулярный период; 6.5. Создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации; 6.6. Организация подготовки победителей и призеров конференций, конкурсов лицейского, муниципального, регионального, федерального уровней; 6.7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;

	6.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж лица у обучающихся, родителей, общественности.
7.	7.1. Качественная организация работы методического совета, педагогического совета, органов ученического самоуправления и т.д.; 7.2. Инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации учебно-воспитательного процесса; 7.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица; 7.4. Участие в выполнении значимых работ и мероприятий.
8.	8.1. Администрирование сайта; 8.2. Качественное техническое обслуживание компьютерного оборудования; 8.3. Качественное техническое обслуживание классных, общешкольных и муниципальных мероприятий; 8.4. Качественное техническое сопровождение государственной итоговой аттестации; 8.5. Качественное содержание, своевременность обслуживания технического оборудования.
9.	9.1. Эффективный контроль за соблюдением целевого использования финансовых средств 9.2. Аккуратное и своевременное оформление, ведение документации по своему направлению деятельности 9.3. Качество контроля за поступлением и расходованием средств родительской платы за оказание платных дополнительных услуг 9.4. Качественное и своевременное составление и сдача всех видов отчетностей. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов 9.5. качественный анализ финансово-хозяйственной деятельности учреждения 9.6. Своевременные и эффективные предложения по оптимизации расходов и экономии финансовых средств 9.7. Эффективную организацию питания и подвоза обучающихся.

**Показатели премирования заместителя директора
по административно-хозяйственной работе**

1.	1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН; 1.2. Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов) 1.3. Обеспечение функционирования системы экстренной связи, системы пожарной и охранной сигнализаций в ОУ.
2.	2.1. Обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ в период образовательного процесса и во внеурочное время; 2.2. Качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ; 2.3. Эффективность использования и обеспечение сохранности государственного имущества и материально-технической базы ОУ; 2.4. Эффективная работа по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы ОУ.
3.	3.1. Обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности на рабочем месте педагогов и обучающихся. 3.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.	4.1. Организация функционирования собственных систем отопления, водоснабжения, канализации и их эффективная эксплуатация;
5.	5.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; 5.2. Качественная подготовка и проведение особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица.

Показатели премирования педагога-библиотекаря (библиотекаря)

1.	1.1. Высокая читательская активность обучающихся; 1.2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга; 1.3. Результативное участие в лицейских и муниципальных мероприятиях; 1.4. Качественное и своевременное выполнение плана работы педагога-библиотекаря; 1.5. Качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций и библиотечных уроков; 1.6. Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа с дополнительными источниками информации; 1.7. Участие в работе МО, педсоветах, конференциях, семинарах, пед. чтениях; 1.8. Высокий уровень организации работы по сохранению и пополнению библиотечного фонда ОУ; 1.9. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; 1.10. Инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда; 1.11. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
----	--

Показатели премирования педагогического персонала

1.	1.1. Достижение обучающимися высоких показателей уровня обученности по учебным предметам (в сравнении с предыдущим годом) в период проведения ЕГЭ и ОГЭ, ВПР; 1.2. Стабильность и рост качества уровня обученности.
2.	2.1. Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, спартакиад, эстафет районного, муниципального, регионального, Всероссийского и Международного уровней; 2.2. Организация эффективной индивидуальной и групповой работы с одаренными детьми в лицее; 2.3. Подготовка одаренных детей к участию в профильных сменах в центрах «Сириус», «Ступени успеха», «ЦКР», на базе ДонГАУ; 2.4. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся.
3.	3.1. Организация учебно-воспитательного процесса с детьми-инвалидами и обучающимися с ОВЗ (обучающиеся на дому, с интеллектуальными нарушениями, с расстройством аутистической сферы, задержкой психического развития и др.)
4.	4.1. Участие в инновационной деятельности лица, ведение экспериментальной работы; 4.2. Разработка и внедрение авторских программ, в т.ч. адаптированных рабочих программ для детей с ОВЗ; 4.3. Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; 4.4. Проведение уроков деятельностно-компетентностной направленности на высоком профессиональном уровне.
5.	5.1. Подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с обучающимися; 5.2. Организация качественного участия обучающихся в муниципальных, региональных массовых акциях и мероприятиях.

6.	6.1. Использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ.
7.	7.1. Внедрение инновационных технологий в процесс обучения и воспитания, в т.ч. здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, чередование видов деятельности учащихся и т.п.); 7.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.); 7.3. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; 7.4. Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся; 7.5. Отсутствие случаев детского травматизма.
8.	8.1. Участие педагога (классного руководителя) в методической работе (конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах, методических объединениях муниципального уровня); 8.2. Распространение и обобщение передового педагогического опыта: разработка и проведение мастер-классов, открытых уроков, открытых мероприятий с обучающимися, педагогических гостиных, выступлений на конференции, семинарах; наличие опубликованных работ; 8.3. Работа педагога в качестве наставника.
9.	9.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности: классные родительские собрания, родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом и др.
10.	10.1. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН, внутрилицейском учете.
11.	11.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины и качественное, аккуратное оформление лицейской нормативно-правовой документации (классные журналы, дневники, личные дела обучающихся, подготовка отчетов, бланков строгой отчетности, документов по требованию и т.п.); 11.2. Успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей; 11.3. Инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда; 11.4. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Показатели премирования педагога-психолога

1.	1.1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; 1.2. Эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации; 1.3. Высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ОУ; 1.4. Эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений; 1.5. Успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей; 1.6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 1.7. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лицея; 1.8. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; 1.9. Соблюдение исполнительской дисциплины.
----	--

Показатели премирования социального педагога

1.	<p>1.1. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных всеми видами контроля</p> <p>1.2. Эффективная организация взаимодействия с органами опеки и попечительства</p> <p>1.3. Эффективная организация социального партнерства в системе профилактики правонарушений</p> <p>1.4. Достижения воспитанников(выпускников) в социально значимых проектах, интеллектуальных и творческих конкурсах</p> <p>1.5. Результативное участие в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения)</p> <p>1.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>1.7. Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности</p> <p>1.8. Организация отдыха детей в оздоровительном лагере на базе школы, района, области и т.д. социально незащищенных детей из категории «трудных» и опекаемых</p> <p>1.9. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете в ГППН и КДН</p> <p>1.10. Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете.</p> <p>1.11. Продуктивная работа по взаимодействию с родителями и законными представителями</p> <p>1.12. Деятельность в составе комиссий, групп (по факту) и другая работа, не входящая в круг должностных обязанностей.</p>
----	--

Показатели премирования учителя-логопеда

1.	<p>1.1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;</p> <p>1.2. Эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации;</p> <p>1.5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;</p> <p>1.6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>1.9. Соблюдение исполнительской дисциплины.</p>
2.	<p>2.1. Результативное участие в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения);</p> <p>2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников;</p> <p>2.3. Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности;</p> <p>2.4. Деятельность в составе комиссий, групп (по факту) и другая работа, не входящая в круг должностных обязанностей.</p>

Показатели премирования старшего вожатого

1.	<p>1.1. Качественная подготовка, организация и проведение лицейских мероприятий;</p> <p>1.2. Организация внешних связей лицея с другими ОУ;</p> <p>1.3. Качественная подготовка и участие в районных, региональных, Всероссийских мероприятиях.</p>
----	---

Показатели премирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

1.	<p>1.1. Эффективная организация деятельности Российского движения школьников и других различных детских общественных объединений;</p> <p>1.2. Творческий подход к проектированию программ воспитания;</p> <p>1.3. Широкое привлечение и стимулирование учащихся к творческой деятельности, в том числе в каникулярный период;</p>
----	---

	<p>1.4. Высокий уровень социально-педагогической поддержки одаренных и мотивированных детей;</p> <p>1.5. Осуществление сопровождения детских социальных проектов; поддержка социальных инициатив учащихся, помощь в реализации.</p> <p>1.6.</p>
2.	<p>2.1. Работа по увеличению процента охвата обучающихся системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью;</p> <p>2.2. Организация подготовки победителей и призеров, конкурсов лицейского, муниципального, регионального, федерального уровней;</p> <p>2.3. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности.</p>

Показатели премирования инструктора по физической культуре

1.	<p>1.1. Качественная организация учебно-воспитательного процесса</p> <p>1.2. Эффективное взаимодействие с воспитателями, родителями, медперсоналом по вопросам физического развития детей</p> <p>1.3. Подготовка призеров и победителей спортивных соревнований, кроссов, олимпиад.</p>
----	---

Показатели премирования учебно-вспомогательного персонала

Показатели премирования лаборанта, программиста

1.	<p>1.1. Качественная подготовка оборудования для проведения экспериментов и лабораторных работ;</p> <p>1.2. Творческий подход и консультирование учащихся во время выполнения практических и лабораторных работ;</p> <p>1.3. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;</p> <p>1.4. Соблюдение исполнительской дисциплины.</p> <p>1.5.</p>
----	---

Показатели премирования секретаря руководителя

1.	<p>1.1. Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распределительной деятельности в ОУ;</p> <p>1.2. Качественное ведение архивной документации, личных дел обучающихся и сотрудников лицея;</p> <p>1.3. Наличие собственных разработок по ведению номенклатурных дел лицея, обеспечение их сохранности;</p> <p>1.4. Эффективное использование в работе информационных технологий;</p> <p>1.5. Эффективная и качественная подготовка справок и отчетов;</p> <p>1.6. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;</p> <p>1.7. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>1.8. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лицея;</p> <p>1.9. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;</p> <p>1.10. Соблюдение исполнительской дисциплины.</p>
----	---

Показатели премирования специалиста по охране труда

1.	<p>1.1. Организация эффективной работы по планированию, разработке и улучшению системы управления охраной труда.</p> <p>1.2. Достижение уровня снижения производственных рисков.</p>
----	--

2.	2.1. Качественное и своевременное оформление документации в соответствии с должностными обязанностями. 2.2. Качественная подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда.
3.	3.1. Своевременное выполнение мероприятий по подготовке и проведению системы управления охраной труда. 3.2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки. 3.3. Выполнение в срок личного плана по организации системы охраны труда, утвержденного руководителем.
4.	4.1. Проведение внеплановых мониторинговых исследований функционирования системы управления охраной труда. 4.2. Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
5.	5.1. Выполнение мероприятий соглашения коллективного договора. 5.2. Выполнение графика плановых проверок и обследований. 5.3. Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных.

**Показатели премирования обслуживающего персонала
(уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)**

1.	1.1. Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН; 1.2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка; 1.3. Качественное и регулярное проведение генеральных уборок в ОУ; 1.4. Подготовка здания к новому учебному году; 1.5. Уход за деревьями: побелка стволов, обрезка сухих веток; укос газонной травы; 1.6. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок; 1.7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, в т.ч. электрооборудования; 1.8. Качественная работа по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы), охраны имущества лица; 1.9. Качественная уборка территории лица; 1.10. Качественная организация сохранности верхней одежды обучающихся в гардеробе; 1.11. Качественное проведение ремонтных работ; 1.13. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; 1.14. Высокий уровень исполнительской дисциплины; 1.15. Обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.
----	---