

Рассмотрен и принят на
заседании Совета Учреждения
МБОУ СОШ 10 ККЮС
протокол № 6 от 23.06.22

Согласовано
председатель профкома
МБОУ СОШ 10 ККЮС

 А.Н.Воронина



Утверждено
приказом директора
МБОУ СОШ 10 ККЮС
приказ № 101/46 от 23.06 2022
 В.М.Воропаев

Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных
спасателей

I. Общее положения

- 1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников школы, формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.2 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников МБОУ СОШ 10 ККЮС и назначаются 1 раз в год:
- в сентябре – по итогам года.

II. Цели стимулирования

- 2.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена:
1. на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов;
 2. развитие творческой активности и инициативы;

III. Основания для стимулирования

- 3.1 Необходимым условием стимулирования работников МБОУ СОШ 10 ККЮС является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.
- 3.2. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены Советом Учреждения.
- 3.3 Основанием для представления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов, оцененная в соответствии с Положением об оценке результативной профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ 10 ККЮС.
- 3.4 Результативность труда педагогических работников оценивается в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ 10 ККЮС г.Рубцовска Алтайского края.
- 3.5 Основанием для стимулирования других работников школы являются критерии, установленные данным Положением.

IV. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ 10 ККЮС г. Рубцовска Алтайского края делится на следующие части:

- стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу;
- стимулирующие выплаты педагогическому персоналу;
- стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу;

4.2. После согласования на заседании Совета Учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности учителей определяется общая сумма баллов по учреждению. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

4.3. Размер стимулирующих выплат другим работникам школы определяется в соответствии с критериями результативности их профессиональной деятельности.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам школы производятся на основании приказа директора школы.

4.5. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

4.6. Вновь принятые педагогические работники предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенное директором ОУ учреждения. По результатам данного Портфолио ему устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.7. Работники школы, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты за результативность и качество работы получают по основной должности работника.

V. Другие виды финансовой деятельности

5.1. Для вознаграждения работников школы резервируются денежные средства в размере до 20% от объема стимулирующей части. Сюда же направляются сэкономленные средства из фонда оплаты труда.

5.2. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах стимулирующего фонда:

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- в) ежемесячная выплата за специфику преподаваемого предмета;
- г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- д) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- е) ежемесячная выплата за наставничество;

ж) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

з) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

и) единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера.

5.2.1. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

5.2.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Непрерывный стаж внешним совместителям не оплачивается.

5.2.3. Выплаты стимулирующего характера за специфику преподаваемого предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;

- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;

- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся;

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

Ежемесячные выплаты за специфику преподаваемого предмета устанавливаются в процентном отношении от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

русский язык, родной язык, литература, родная литература – 20%;

математика, алгебра, геометрия – 20%;

начальные классы – 18%;

химия, физика, иностранный язык, информатика и ИКТ – 15%;

история, основы правовых знаний, обществознание – 10%;

биология, география – 8%;

физическая культура, технология, ИЗО, историко-культурные дисциплины, музыка, ОБЖ, ВТД, этика и психология, спортивные дисциплины, полевой выход, аварийно-спасательное дело, хореография – 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований выплата устанавливается по одному из оснований (по предмету с максимальным количеством часов).

5.2.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ,

предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.2.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

5.2.6. Порядок осуществления наставничества устанавливается локальным актом МБОУ СОШ 10 ККЮС с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

Ежемесячные стимулирующие выплаты за наставничество производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах: не менее 10 процентов.

5.2.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

На основании «Положения о порядке и условиях предоставления единовременного денежного поощрения молодым специалистам из числа педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального образования город Рубцовск Алтайского края», утвержденного Постановлением Администрации г.Рубцовска Алтайского края от 18.02.2019г. №362, молодым специалистам предоставляется единовременное денежное поощрение в размере 50 000 руб. в целях материальной поддержки, создания условий для развития образования в муниципальном образовании город Рубцовск Алтайского края (далее – город Рубцовск) и обеспечения населения города Рубцовска качественными и доступными образовательными услугами, а так же в целях повышения процента закрепления молодых специалистов в системе образования. Право на получение единовременного денежного поощрения имеет молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, впервые принятый на работу в МБОУ СОШ 10 ККЮС по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

5.2.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет устанавливается в следующих размерах:

- первый год – не менее 10 процентов;
- второй год – не менее 7 процентов;
- третий год – не менее 5 процентов.

5.2.9. Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда (не более 10000 руб. за каждую позицию) по следующим показателям:

- за активную общественную работу;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в общешкольных, городских, районных, краевых, всероссийских мероприятиях,
- участие в общих проектах учреждения;
- оперативная работа по профилактике алкоголизма и наркомании;
- активное взаимодействие с родителями (лицами их заменяющими) , со специалистами социальных служб, со службой занятости в оказании помощи нуждающимся учащимся.

5.2.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- высокие достижения в олимпиадах, конкурсах, конференциях (не более 10000 руб.);
- высокое качество знания учащихся класса по результатам четверти, года (не более 10000 руб.);
- подготовка учеников к различным конкурсам, олимпиадам, соревнованиям (не более 10000 руб.);
- подготовка детей к профильной смене «Дружина юных пожарных» (не более 10000 руб.);
- подготовка учителей к различным конкурсам, олимпиадам (не более 10000 руб.);
- за увеличение объемов работ, связанных с обучением детей в полных классах без деления на группы учителям иностранного языка, информатики (500 руб. за каждый класс);
- за увеличение объемов работ, связанных с подготовкой лабораторного оборудования, химических реактивов к урокам (химия, физика) (не более 5000 руб.);

- за организационную работу учащихся на пришкольном участке (не более 10000 руб.);
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (не более 10000 руб.);
- создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья по основной общеобразовательной программе (не более 10000 руб.);
- за дежурство на внешкольных мероприятиях (не более 3000руб.);
- за работу по пропаганде чтения, как формы культурного досуга (не более 10000 руб.);
- за создание электронной базы библиотечного фонда (не более 10000 руб.);
- работа по сохранению и увеличению библиотечного фонда (не более 10000 руб.);
- сопровождение детей во время поездок (не более 7000руб.);
- оформление тематических выставок (не более 3000 руб.);
- отсутствие жалоб и обращений родителей (не более 1000руб.);
- разработка программ учебных и элективных предметов, программ военно-технических дисциплин, программ по воспитательной работе (не более 10000руб.);
- организация и проведение летнего оздоровительного сезона и пятой трудовой четверти (не более 10000руб.);
- за работу по подготовке педагогических советов, собраний трудового коллектива (не более 5000руб.);
- выполнение обязанностей оператора по заполнению базы данных (не более 6000 руб.);
- выполнение функций начальника пришкольного лагеря (не более 10000руб.);
- проведение творческих отчетов, мастер-класс, проведение семинаров, праздников (на уровне школы, города, области) (не более 10000руб.);
- особый режим работы, связанный с подготовкой к проведению ВПР, ОГЭ, ЕГЭ (не более 10000 руб.);
- особый режим работы, связанный с проведением ОГЭ, ЕГЭ (не более 10000 руб.);
- особый режим работы, связанный с дистанционным обучением учащихся (не более 10000 руб.);
- участие в проведении единого государственного экзамена в качестве члена ГЭК (не более 10000 руб.);
- организация досуговой деятельности школьников в летний период (не более 10000 руб.);
- выполнение функций воспитателя в пришкольном лагере (не более 10000 руб.)
- за работу с одаренными детьми (не более 10000 руб.);
- за работу с детьми из неблагополучных семей (не более 10000 руб.);
- за проведение мероприятий, направленных на увеличение охвата горячим питанием (не более 7000 руб.);
- осуществление систематического мониторинга познавательных способностей учащихся (не более 6000руб.);
- подготовка и проведение военных сборов старшеклассников (не более 10000 руб.);
- организацию профильного обучения и предпрофильной подготовки (не более 10000руб.);
- организация работы по военно-патриотическому воспитанию учащихся (не более 10000руб.);
- увеличение разового выполнения работ в кратчайшие сроки (не более 10000 руб.);
- гарантированные выплаты стимулирующего характера (не более 15000руб.).

5.3. Для руководителей устанавливается следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяются приказом МКУ «Управление образования» г. Рубцовска.

5.4. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- разовые стимулирующие выплаты.

5.4.1. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных учреждениях на руководящей должности, в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

5.4.2. Размер ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителю руководителя устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя, которые определяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Размер ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности главному бухгалтеру устанавливается и выплачивается в денежном эквиваленте (не более 15000руб.):

- освоение и использование новых методов в работе;
- составление и сдача в срок квартального и годового отчета;
- учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств;
- контроль за соблюдением соответствия хозяйственных операций действующему законодательству;
- регулирование хозяйственной деятельности;
- принятие управленческих решений по проблемным хозяйственным ситуациям;
- рациональное использование материальных и финансовых ресурсов;
- выполнение финансового плана и бюджета.

5.4.3. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательного учреждения, руководителям структурных подразделений устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

5.4.4. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательного учреждения, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы

РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

5.4.5. Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются за счет экономии средств в размере не более 10000руб. (за каждую позицию) по следующим показателям:

- реализация Программы развития школы;
- за увеличение объема работ, связанных с введением Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- особый режим работы, связанный с подготовкой к проведению ВПР, ОГЭ, ЕГЭ;
- особый режим работы, связанный с проведением ОГЭ, ЕГЭ;
- особый режим работы, связанный с применением дистанционных технологий;
- обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.;
- за увеличение объема работ, связанных с разработкой и оформлением документов юридической направленности (Устав, лицензирование, Положения по заработной плате, заключение контрактов с контрагентами и договоров и др.)
- отсутствие задолженности перед работниками по заработной плате, перед Фондами по налогам;
- успешное прохождение налоговых и других контролирующих органов проверок;
- за увеличение объема работ, связанных со сдачей отчетности;
- за увеличение объема работ, связанных с подготовкой к новому учебному году;
- увеличение разового выполнения работ в кратчайшие сроки.

5.4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за выполнение обязанностей руководителя, аттестации работников и повышения их квалификации (не более 5000руб.);
- за достижение результатов в спортивных мероприятиях и праздниках (не более 10000 руб.);
- ведение табеля учета рабочего времени, учета больничных листов (не более 5000 руб.);
- отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности (не более 5000руб.);
- за качественную подготовку и организации ремонтных работ (не более 10000руб.);
- за проявление самостоятельности, ответственности и инициативы при выполнении особо важных и сложных заданий (не более 3000руб.);
- быстрая подготовка экономических расчетов (не более 10000руб.);
- разработка программ учебных и элективных предметов, программ военно-технических дисциплин, программ по воспитательной работе (не более 10000руб.);

- за работу по подготовке педагогических советов, собраний трудового коллектива (не более 5000руб.);
- выполнение обязанностей оператора по заполнению базы данных (не более 5000 руб.);
- проведение творческих отчетов, мастер-класс, проведение семинаров (на уровне школы, города, области) (не более 10000руб.).
- своевременное и качественное заполнение всех видов документации, отчетов, исполнение административных решений (не более 10000руб.);
- грамотный и ответственный подход к формированию учетной политики (не более 10000 руб.);
- активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения (не более 10000 руб.);
- качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона (не более 10000 руб.);
- за увеличение объема работ, связанных с обслуживанием и ремонтом оборудования, находящегося в здании котельной.

5.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты;
- за интенсивность и высокие результаты труда;

5.5.1. Ежемесячная выплата (не более 20000руб. за каждую позицию):

- за активную общественную работу;
- увеличение объема работ, связанных со сдачей отчетности;
- увеличение объема работ, связанных с проведением инвентаризации;
- увеличение объема работ, связанных с работой с персоналом, с банками ВТБ, ОСБ;
- качественное ведение документации;
- контроль за сохранностью и эффективностью использования основных средств и материалов;
- за выполнение текущего ремонта в летний период;
- квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства;
- полнота банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование;
- увеличение объема работ по взаимодействию со службой занятости, в т.ч. на различных платформах;
- своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимних условиях;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний;
- проведение генеральных уборок;
- увеличение разового выполнения работ в кратчайшие сроки;
- быстрое обслуживание вычислительной техники;
- контроль за сохранностью компьютерного оборудования и мультимедийной техники;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- увеличение объема работ, связанных с составлением документов юридической направленности, документов по питанию, бухгалтерских документов;
- контроль за соблюдением чистоты, требований СанПиН, качественной уборкой помещений;
- эффективность реализации образовательных программ;
- за влажную уборку с применением моющих дезинфицирующих средств;

- за уборку мест общего пользования (туалеты) и их дезинфекция;
- выполнение работ, связанных с участием в общественных мероприятиях;
- ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории;
- контроль за соблюдением чистоты, сохранности имущества и оборудования на закрепленном участке во время перемен;
- осуществление пропускного режима внутри школы и на ее территории;
- контроль за температурой на вводе в здание и ведение журнала параметров теплоносителя;
- обеспечение антитеррористической безопасности в школе и на ее территории во время дежурства;
- обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения;
- участие в благоустройстве школы и ее территории;
- выполнение работ, связанных с составлением документации по перевозке детей (взрослых) на школьном автобусе;
- выполнение работ, связанных с составлением документации по перевозке детей на ином транспорте;
- выполнение работ, связанных с составлением документации и проведением мероприятий по антитеррористической безопасности на территории школы;
- выполнение работ, связанных с составлением документации по аттестации рабочих мест;
- выполнение работ, связанных с ведением сайта школы;
- за осуществление электронного документооборота между организациями и внутри школы;
- контроль за расходом химических реактивов;
- регулярное проведение периодического осмотра технического состояния здания и помещений школы;
- поддержание в рабочем состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность школы;
- наличие и развитие электронного банка данных по кадрам школы;
- обеспечение четкой регистрации пользования ключами работниками школы от всех помещений;
- своевременная подача звонков;
- обеспечение исправного технического состояния транспорта;
- содержание автобуса и салона в чистоте;
- профилактический ремонт автобуса;
- за работу с внебюджетными средствами;
- работа с сотрудниками организации по заработной плате (ознакомление с тарификационными списками, выдача расчетных листов и др.);
- составление штатного расписания;
- увеличение объема работ, связанных с ежемесячным анализом заработной платы работников;
- соблюдение графиков перевозки детей;
- организация работы по обеспечению безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных мероприятий, проводимых в школе;
- качественная организация прохождения медицинских осмотров;
- организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам;
- качественное выполнение работ, связанных с заполнением, учетом и выдачей аттестатов об основном общем образовании, о среднем общем образовании;
- увеличение объема работ в летний период, связанных с отдыхом детей в загородных лагерях, пришкольном лагере;

- увеличение объема работ, связанных с заполнением сведений для ЕГИССО;
- качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона;

- качественное и своевременное выполнение работ по промывке, очистке и ремонту котлов;
- работы по оказанию содействия в оформлении документов и актов правового характера.

5.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (не более 15000руб. за каждую позицию):

- выполнение обязанностей оператора по работе с сайтом гос. закупок;
- выполнение обязанностей оператора по работе с официальным сайтом ГМУ (www.bus.gov.ru);
- выполнение обязанностей контрактного управляющего (соблюдение законодательства в сфере закупок товаров (услуг) 44-ФЗ, 223-ФЗ);
- качественное техническое сопровождение сайта общеобразовательного учреждения.

5.5.3. Гарантированная выплата стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (не более 20000руб.).

5.6. В организации могут выплачиваться стимулирующие выплаты:

- при присвоении званий в размере (не более 3000 рублей);
- при награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия в размере не более 3000 рублей);
- при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ в размере (не более 3000 рублей);
- при награждении органами управления Алтайского края в размере (не более 3000 рублей);
- при награждении местными органами управления и в размере (не более 2000 рублей);
- за выслугу лет в данном учреждении и достижением возраста 50,55,60 лет (не более 5000 рублей);
- за добросовестный труд работников, увольняемых по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (не более 5000 рублей);
- к праздничным датам, по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (не более 25000 руб.),

5.7. В организации могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты: при повышении заработной платы и др.

5.8. Стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.9. Денежное вознаграждение выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяц, в котором она была назначена. Выплаты за непрерывный стаж работы пересчитываются 2 раза в год: в январе и в сентябре.

VI. Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании работников школы.

6.1. Согласование вознаграждений осуществляется по итогам учебного года. Вознаграждения педагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением, Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей школы и в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Директор школы представляет Совету Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.3. Порядок подготовки аналитической справки:

Список работников и размеры стимулирующих доплат предварительно обсуждаются на методических объединениях и представляются руководителем МО на рассмотрение в

экспертную комиссию до 20 числа текущего месяца.

Экспертная комиссия после согласования представляет директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.4 Совет Учреждения принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение Совета Учреждения оформляется протоколом. На основании протокола Совета Учреждения директор издает приказ о премировании.