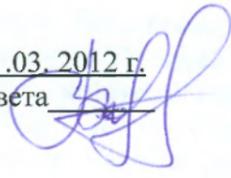


ПРИНЯТО
на заседании
Совета Лицея 01.03.2012 г.
Председатель Совета



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ лицея № 67
/ К.А. Колосов /
« 08 » 03 2012 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЯ № 67
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

Тольятти 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МОУ лицея № 67 (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда государственных учреждений Самарской области», Уставом МОУ лицея № 67 (далее - «лицей») и на основе Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 30 сентября 2015 г. № 382/1-од.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников лицея в повышении качества работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Настоящее Положение является локальным нормативным актом лицея.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК их НАЗНАЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ОТМЕМЫ

- 2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников лицея.
- 2.2. В пределах стимулирующей части фонда оплаты могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.
- 2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.
- 2.4. Условия для назначения стимулирующей части являются:
 - 2.4.1. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - 2.4.2. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (применительно к педагогическим работникам).
 - 2.4.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 2.5. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, устанавливается приказом директора лицея.
- 2.6. Стимулирующие выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.
- 2.7. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, могут быть снижены или отменены при ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены. Отмена стимулирующих выплат производится также при наступлении в период их выплаты обстоятельств, с которыми пункты 2.4.2. и 2.4.3. настоящего Положения связывают отсутствие оснований для назначения стимулирующих выплат. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора лицея.

3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

3.1. Назначение стимулирующих выплат производится в соответствии с установленными настоящим Положением, критериями и показателями качества труда работников лицея.

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Измеритель	Количество баллов	Сроки
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение или отсутствие неуспевающих учеников и отсутствие снижения качества знаний в классах по сравнению с предыдущим периодом	Изменения в сторону увеличения по 100-бальной шкале		По триместрам, полугодиям, по итогам мониторинга
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по лицее, или имеет позитивную динамику	Изменения в сторону увеличения по 100-бальной шкале в лицее		Мониторинг по триместрам и полугодиям
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика), или их доля ниже среднего значения по городу	Результаты ЕГЭ		По итогам года
	4	Отсутствие неуспевающих выпускников (11 класс) по результатам ЕГЭ (русский язык и математика), или их доля ниже среднего значения по городу	Результаты ЕГЭ		По итогам года
	5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших по ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель 9, 11-е классы	Количество баллов		По итогам года
	6	Результаты участия	Уровень и	По 100-	В течение года

		сотрудника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня), в том числе выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня лица)	результат участия	бальной системе	(разовые)
	7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие обоснованных обращений	По 100-бальной системе	По триместрам
	8	Пропуски уроков учащимися по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Количество пропусков		По итогам триместра
	9	Участие педагогов в проверке тетрадей, заведовании кабинетами и кафедрами	Уровень и качество учащихся		Ежемесячно
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	10	Участие учащихся в предметных олимпиадах. Уровень и качество участия	Уровень и качество участия		По итогам года (разовые)
	11	Участие учащихся в конференциях по предмету. Уровень и качество участия	Уровень и качество участия		По итогам года (разовые)
	12	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях. Уровень и качество участия	Уровень и качество участия		По итогам года (разовые)
	13	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	Уровень и качество участия		По итогам года (разовые)
Позитивные результаты работы	14	Повышение (сохранения) охвата детей, занимающихся	По итогам мониторинга	По 100-бальной системе	По триместрам

		в кружках, секциях (кроме спортивных) лица в течение года				
	15	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях лица	По итогам мониторинга	По 100-бальной системе	По триместрам	
	16	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90%)	По итогам мониторинга		По месяцам	
классного руководителя	17	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня	Наличие или отсутствие	По 100-бальной системе	По итогам месяца	
	18	Снижение (отсутствие) пропусков уроков учащимися без уважительной причины	По итогам мониторинга		По триместрам	
	19	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Наличие или отсутствие	По 100-бальной системе	По итогам триместра	
	20	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие протоколов или данных о нарушениях из ГИБДД	По 100-бальной системе	По итогам триместра	
	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	21	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	По итогам мониторинга		По итогам триместра
		22	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.) составляет более 5% учебного времени	По итогам мониторинга		По итогам триместра

3.2. Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Размер в % от должности ого оклада	Сроки выплат
Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	до 30%	Ежемесячно
	2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 40%	По итогам ревизий и проверок
	3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	до 30%	По итогам проверок
	4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	до 30%	По итогам проверок
	5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	до 40%	Ежемесячно
Обеспечение реализации инновационного направления: «Профильное обучение – основа обновления содержания образования»	6	Наличие и реализация проекта «Мультипрофильное обучение – как организационная модель обеспечения доступности качественного образования»: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Формирование и сопровождение индивидуальных учебных планов учащихся 10-11-х классов лицея (расписание, журналы, корректировка ИУПов); ▪ Психолого-педагогическое сопровождение профильного обучения; ▪ Организация сетевого взаимодействия в рамках профильного обучения; ▪ Разработка и ведение авторских и модифицированных элективных курсов педагогами лицея; ▪ Формирование «Портфолио» учащегося 	до 40%	Ежемесячно
	7	Наличие и реализация плана предпрофильной подготовки: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Наличие рабочего учебного плана предпрофильной подготовки учащихся; ▪ Профильные пробы; ▪ Консультации; ▪ Проведение тестирования по профсамоопределению учащихся; ▪ Сетевое взаимодействие; ▪ Формирование «Портфолио» учащихся 	до 30%	Ежемесячно
	8	Диагностика результатов реализации инновационного проекта	до 20%	Ежемесячно

		«Мультипрофильное обучение – как организационная модель обеспечения доступности качественного образования»		
	9	Анализ результатов реализации направления «Профильное обучение - основа обновления содержания образования»	до 15%	Ежемесячно
Обеспечение реализации инновационного направления: «Самоуправление – как основа развития демократических отношений субъектов образовательного процесса»	10	Наличие и реализация проекта «Самоуправление – как основа развития демократических отношений субъектов образовательного процесса» <ul style="list-style-type: none"> ▪ Организация ученического самоуправления: по параллелям, в классах ▪ Организация родительского самоуправления: по параллелям, в классах 	до 25%	Ежемесячно
	11	Диагностика результатов реализации инновационного проекта «Самоуправление – как основа развития демократических отношений субъектов образовательного процесса»	до 20%	Ежемесячно
	12	Анализ результатов реализации инновационного проекта «Самоуправление – как основа развития демократических отношений субъектов образовательного процесса»	до 15%	Ежемесячно
Обеспечение реализации инновационного направления: «Информационное образовательное пространство лица»	13	Наличие и реализация инновационного проекта «Информационное образовательное пространство лица». Увеличение % работников лица, уверенно и регулярно использующих ИКТ в своей профессиональной деятельности, в том числе интерактивные технологии	до 20%	Ежемесячно
	14	Увеличение % педагогов, разрабатывающих цифровые учебно-методические материалы	до 20%	Ежемесячно
	15	Увеличение % использования Интернета учащимися лица	до 15%	Ежемесячно
	16	Увеличение % использования Интернета педагогами лица	до 15%	Ежемесячно
Обеспечение реализации инновационного направления: «Диагностика и мониторинг – как условие повышения качества образования»	17	Наличие и реализация инновационного проекта: «Диагностика и мониторинг – как условие повышения качества образования» Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> ▪ учебной деятельности; ▪ воспитательной деятельности; ▪ психодиагностика 	до 50%	Ежемесячно
Обеспечение	18	Осуществление руководства и	до 70%	Ежемесячно

реализации программы развития лицея		координации работой временных творческих групп педагогов (ВТКП): «Профильное обучение – основа обновления содержания образования»; «Самоуправление – как основа развития демократических отношений субъектов образовательного процесса»; «Информационное образовательное пространство лицея»; «Диагностика и мониторинг – как условие повышения качества образования»		
Памятные даты, праздники	19	<ul style="list-style-type: none"> ▪ День Учителя; ▪ День Лицея; ▪ Новый год; ▪ 8 Марта; ▪ 23 февраля 	до 20%	В соответствии с календарем праздничных дат

3.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Размер в % от должности его оклада	Сроки выплат
Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1	Создание условий по выполнению требований санитарной безопасности	до 20%	Ежемесячно
Обеспечение выполнения пожарной электробезопасности, охраны труда	2	Создание условий по выполнению требований пожарной и электробезопасности	до 20%	Ежемесячно
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3	Создание условий по подготовке и организации ремонтных работ	до 20%	2 раза в год
	4	Организация рабочих групп по систематической проверке кровли, выявлению опасных для прохода зон, состояния швов и панелей	до 10%	1 раз в квартал
Обеспечение учреждения товарно-материальными ценностями	5	Закупка товаров, работ, услуг в соответствии с требованиями ФЗ – 94 «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд». Сохранность материальных ценностей учреждения	до 25%	Ежемесячно
Мониторинг административно-хозяйственной деятельности	6	Создание единого банка данных по ремонту учебных помещений, наличию ТСО, мебели, компьютерной техники и др.	до 15%	2 раза в год
	7	Отслеживание динамики изменения материально-технической и учебно-методической базы	до 15%	2 раза в год

3.4. Доплаты, устанавливаемые при отсутствии отдельных штатных единиц работникам.

<p>Доплаты, устанавливаемые при отсутствии отдельных штатных единиц работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании; ▪ работникам и преподавателям за выполнение работ по воинскому учету, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; ▪ за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании должности грузчика) 	Статья 132 ТК РФ	до 50% должности ого оклада	По срокам выплаты заработной платы
--	------------------	-----------------------------	------------------------------------

3.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам лица.

Работники бухгалтерии				
Предоставление отчетности	1	Качество Своевременность Достоверность Оперативность Использование ИТ в работе Предоставление отчетности по телекоммуникационным средствам связи	до 25%	Ежемесячно
Качественное ведение документации	2	Достоверность Аккуратность Своевременность Оперативность Использование современной вычислительной техники	до 25%	Ежемесячно
Экономическое планирование и прогнозирование ФХД	3	Подготовка экономических расчетов. Составление смет расходов. Прогноз закупок товаров, работ услуг. Анализ полученных результатов. Соблюдение требований ФЗ – 94 «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».	до 25%	1 раз в квартал
Библиотекарь				
Высокая читательская активность обучающегося	4	Использование фонда библиотеки учащимися лица: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 80-100% учащихся; ▪ 50-79% учащихся 	до 40% до 25%	2 раза в год

Пропаганда чтения – как форма культурного досуга	5	Предоставление библиотекой услуг на основе внедрения новых информационных технологий и компьютеризации библиотечно-информационных процессов, формирование комфортной библиотечной среды	до 30%	2 раза в год
	6	Создание электронного банка данных издания периодики и литературных изданий	до 25%	2 раза в год
Участие в общешкольных, районных и городских мероприятиях	7	Создание банка публикаций и работ педагогов лицея, лучших научных работ и рефератов учащихся	до 25%	2 раза в год
	8	Организация массовых мероприятий, ориентированных на развитие общей и читательской культуры личности, содействующей развитию критического мышления	до 25%	2 раза в год
Оформление тематических выставок	9	Оформление тематических выставок сверх плана работы библиотеки	до 25%	2 раза в год
Выполнение плана работы библиотеки	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ выполнен; ▪ не выполнен 	до 20% 0%	2 раза в год
Водитель				
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	11	Своевременная профилактика транспортного средства	до 25%	Ежемесячно
	12	Своевременное прохождение технического осмотра	до 20%	Ежемесячно
	13	Содержание транспортного средства в технически исправном состоянии	до 20%	Ежемесячно
Отсутствие ДТП, замечаний	14	Ежедневный предрейсовый медицинский осмотр	до 20%	Ежемесячно
	15	Наличие большого стажа и опыта работ	до 25%	Ежемесячно
	16	Работа более пяти лет без аварий	до 25%	Ежемесячно
Обслуживающий персонал				
Проведение генеральных уборок	17	Генеральные уборки внутренних помещений лицея	до 25%	Ежемесячно
	18	Участие в подготовке лицея к новому учебному году	до 35%	1 раз в год
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	19	Участие в месячниках и субботниках по благоустройству территории	до 20%	Ежемесячно
Качественная уборка помещений	20	Отсутствие жалоб со стороны педагогов – заведующих учебными кабинетами и других работников лицея	15%	Ежемесячно
Выполнение заявок по устранению технических неполадок	21	Оперативность	15%	Ежемесячно
	22	Аккуратность	15%	Ежемесячно
	23	Своевременность	15%	Ежемесячно

3.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам СП детского сада «Русалочка».

№	Категория персонала	Стимулирующие выплаты	Размер в % от должностного оклада	Сроки выплат
1.	Заместитель директора лицея ДОУ и методист СП Д/сада	1. За организацию пед. процесса в ДОУ. 2. За внедрение инновационных программ, методик, технологий и т.д. 3. Создание условий для успешной организации охраны жизни и здоровья детей, выполнение правил по ОТ и ПБ. 4. Ненормированный рабочий день. 5. Введение данных мониторинга в программу «Результат образовательного процесса».	До 40 %	Ежемесячно
2.	Завхоз	1. Инициатива при решении проблемных ситуаций, дежурство в выходные и праздничные дни. 2. сохранности имущества, его учет и хранение. 3. Создание условий для выполнения правил норм по ТБ, ПБ и санитарии. 4. Ненормированный рабочий день. 5. Соблюдение договорных обязательств сторонними организациями и т.д.	До 40 %	Ежемесячно
3.	Делопроизводитель	1. Машинописное оформление отчетов документации. 2. Оформление медицинских полюсов 3. Разъездной характер работы. 4. Работа с программой АСУ 5. За работу с программным комплексом по бухучету.	До 20 %	Ежемесячно
4.	Кладовщик	1. Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности. 2. Снабжение продуктами высокого качества. Строгое соблюдение санитарных правил и норм приема продуктов питания. 3. Контроль и анализ цен на продукты 4. сохранность продуктов питания, правильное их хранение. 5. Соблюдение натуральных норм питания. 6. Активное участие в мероприятиях учреждения	До 20 %	Ежемесячно
5.	Шеф-повар	1. Организация питания в д/саду. Выполнение карты натуральных	До 20 %	Ежемесячно

		<p>норм. Строгое соблюдение санитарных правил и норм.</p> <p>2. Своевременное и достоверное ведение документации.</p> <p>3. Проявление инициативы в решении проблем учреждения.</p> <p>4. Сохранность продуктов питания, правильное их хранение.</p> <p>5. Работа без травматизма.</p> <p>6. Соблюдение натуральных норм, санитарных норм и технологического приготовления пищи.</p>		
6.	Повар	<p>1.Своевременное и достоверное ведение документации.</p> <p>2. Строгое соблюдение норм и технологии приготовления пищи.</p> <p>3. Сохранность продуктов питания, правильное их хранение и обработка.</p> <p>4. Работа без травматизма.</p> <p>5. Проявление инициативы в решении проблем учреждения.</p> <p>6. Строгое соблюдение инструкций по ОТ и ТБ.</p> <p>7. Соблюдение натуральных норм, санитарных норм и технологического приготовления пищи.</p>	До 15 %	Ежемесячно
7.	Кухонный рабочий	<p>1. Высококачественная обработка посуды и инвентаря, сохранность его. Строгое соблюдение санитарных правил и норм.</p> <p>2. Напряженность и интенсивность труда.</p> <p>3. Проявление инициативы в решении проблем учреждения.</p> <p>4. Работа без травматизма.</p> <p>5. Активное участие в мероприятиях учреждения.</p>	До 10 %	Ежемесячно
8.	Воспитатель	<p>1.Качественное воспитание и применение инновационных технологий .</p> <p>2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство).</p> <p>3. Ведение кружковой работы.</p> <p>4. Участие в городских и садовых мероприятиях.</p> <p>5. Работа в режиме эксперимента.</p> <p>6. Выполнение д/дней.</p> <p>7. Отсутствие задолженности по родительской оплате.</p> <p>8. Снижение заболеваемости.</p> <p>9. Соблюдение инструкций по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и</p>	До 40 %	Ежемесячно

		здоровья детей. 10. Работа без детского травматизма.		
9.	Музыкальный руководитель	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. 2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство) 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских и садовых мероприятиях. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностики. 6. Работа без детского травматизма.	До 30 %	Ежемесячно
10.	Педагог-психолог	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. 2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство). 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских и мероприятиях ДОУ. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностика. 6. Работа без детского травматизма.	До 30 %	Ежемесячно
11.	Инструктор по физкультуре	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. Работа по новым программам, методикам, технологиям. 2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство). 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских мероприятиях ДОУ. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностика. 6. Работа без детского травматизма.	До 30 %	Ежемесячно
12.	Помощник воспитателя	1. Снижение заболеваемости. 2. Соблюдение инструкции по ОТ и ТБ, организация охраны жизни и здоровья детей. Работа без детского травматизма. 3. Строгое соблюдение санитарных правил. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 4. Инициатива в решении проблем д/сада. 5. Активная помощь в проведении	До 30 %	Ежемесячно

		педагогических мероприятий. 6. Сохранность имущества.		
13.	Кастелянша	1. Сохранность имущества, материальных ценностей. 2. Достоверное ведение документации, учета и отчетности. 3. Инициатива в решении проблем д/сада. 4. Соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и здоровья детей. 5. Активная помощь в проведении педагогических мероприятий	До 20 %	Ежемесячно
14.	Швея	1. Пошив костюмов, мягкого инвентаря. 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Активная помощь в проведении мероприятий. 4. Соблюдение инструкций по ОТ и ТБ, по организации охраны, жизни и здоровья детей. 5. Работа без травматизма. 6. Сохранность имущества.	До 20 %	Ежемесячно
15.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	1. Сохранность имущества. 2. Строгое соблюдение санитарных правил. 3. Инициатива в решении проблем учреждения. 4. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, работа без травматизма. 5. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 6. Качество стирки.	До 20 %	Ежемесячно
16.	Дворник	1. Качественная уборка территории 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма.	До 20 %	Ежемесячно
17.	Сторож	1. Качественная уборка территории 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ТБ работа без травматизма.	До 20 %	Ежемесячно
18.	Грузчик	1. Соблюдение правил при погрузочных работах. 2. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма. 3. Разруб мяса. 4. Строгое соблюдение санитарных правил.	До 20 %	Ежемесячно

		5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения.		
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1. Качественная уборка территории. 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма. 4. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения. 6. Строгое соблюдение санитарных правил. 7. Напряженность труда, интенсивность.	До 20 %	Ежемесячно
20.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. Инициатива в решении проблем д/сада. 2. Строгое соблюдение санитарных правил. 3. Активная помощь в проведении педагогических мероприятий. 4. Работа без замечания СЭС и пожарного инспектора и других проверяющих органов. 5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения. 6. Снижение заболеваемости. 7. Соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и здоровья детей. 8. Работа без детского травматизма. 9. Сохранности имущества.	До 20 %	Ежемесячно

3.7. Доплаты сотрудникам к праздничным дням, юбилеям и знаменательным датам.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер в % от должностного оклада	Сроки выплат
1.	Доплаты к праздничным дням, юбилеям и знаменательным датам	В связи с праздничными днями, датами и достижения юбилейного возраста (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.)	При наличии финансовых средств	разовое

4. ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Педагогические работники в срок до 20 числа последнего месяца каждого триместра предоставляют соответствующему заместителю директора лица материалы по самоанализу деятельности в соответствии с указанными в п.3.1.

- настоящего Положения критериями по форме, утвержденной приказом директора лицея.
- 4.2. Заместители директора лицея в срок до 23 числа последнего месяца соответствующего триместра предоставляют директору аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников.
 - 4.3. Директор лицея рассматривает предоставленную аналитическую информацию и направляет ее на рассмотрение Совета лицея.
 - 4.4. Совет лицея рассматривает аналитические материалы о показателях деятельности педагогических работников в срок до 25 числа последнего месяца соответствующего триместра и предлагает директору предложения о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам, периоде их действия и перечне педагогических работников, получающих данные выплаты. Указанное решение утверждается приказом директора не позднее одного рабочего дня с момента его принятия.
 - 4.5. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам лицея за соответствующий период определяется следующим образом: стоимость одного балла равна частному от деления 70% стимулирующего фонда оплаты труда (имеющегося на данный период) на количество баллов, полученных педагогическими работниками в совокупности за соответствующий период. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.
 - 4.6. Совет лицея может быть созван директором лицея в любое время для решения вопроса об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам.
 - 4.7. Размер стимулирующих выплат работникам лицея, не являющихся педагогическими работниками, за соответствующий период, определяется следующим образом: стоимость одного балла равна частному от деления 30% стимулирующего фонда оплаты труда (имеющегося на данный период) на количество баллов, полученных данными работниками в совокупности за соответствующий период. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.
 - 4.8. Для оценки показателей качества труда работников, не являющихся педагогическими работниками, директором лицея могут быть созданы специальные комиссии.