

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МИЛЬКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1»**

684300 Камчатский край
Мильковский район
с. Мильково улица Советская дом 57
ИНН/КПП 4106002277 /410601001
ОКПО 29810033 ОГРН 1024101219746

тел./факс 8(41533) 2 – 14 – 32
е – mail: shc1_mil@mail.ru
http: www.МСОШ1.РФ

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от _____ № _____
Директор МКОУ МСШ № 1
_____ И.В. Тяпкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании труда работников
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Мильковская средняя школа № 1»
Камчатского края Мильковского района с. Мильково

Введено в действие с _____
Приказом от _____ № _____

Камчатский край
Мильковский район
с. Мильково
2016 год

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников (далее – Положение) муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Мильковская средняя школа №1» (далее – школа) разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008г. № 221-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из местного бюджета», Приказом Минобрнауки Камчатского края от 16.09.2011г. № 1218 «О внесении изменений в Приказ Минобрнауки Камчатского края от 26.12.2008г. № 1195 «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета», письма Минобрнауки Камчатского края от 20.04.2011г. № ИА – 2247/04 «О повышении уровня оплаты труда работников МОУ, финансируемых из краевого бюджета» Постановлением администрации Мильковского муниципального района от 01.07.2013г. № 26 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Мильковского муниципального района, Положению о системе оплаты труда работников МКОУ МСОШ №1 утвержденного приказом директора МКОУ МСШ № 1 от 02.09.2013г. № 233/2-к «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МКОУ МСШ № 1» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к 8 Марта, дню учителя, к юбилейным датам со дня рождения

4. Работникам школы могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного школе на текущий финансовый год.

4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу

(должностному окладу, ставке заработной плате) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставке заработной плате) работника школы на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставке заработной плате) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) не образует новый оклад (должностной оклад, ставке заработной плате) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) и его размерах принимается директором школы по согласованию с методическим советом в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) – 3,0.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в школе.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной плате) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008 № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному

окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за образцовое качество выполняемых работ;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года; к 8 Марта, дню учителя, к юбилейным датам со дня рождения.

5.1. Стимулирование труда работников осуществляется директором школы по согласованию с методическим советом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору школы непосредственно;
- по представлению заместителей директора.

Для руководителя школы выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы школы, в пределах фонда оплаты труда, установленного школе.

При стимулировании труда работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной плате). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение

мероприятий не ограничена.

Работники школы могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания. Не представленные к премированию производятся за тот расчетный период, в котором применено дисциплинарное взыскание.

6. Размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории Камчатского края составляет 15 550 (пятнадцать тысяч пятьсот пятьдесят) рублей на период с 01.01.2015 года по 30.06.2015 года и 15 800 (пятнадцать тысяч восемьсот) рублей на период с 01.07.2015 года по 31.12.2015 года.

7. Установление выплат стимулирующего характера. Предусматривается в размере 30 % от фонда оплаты труда школы на установление выплат стимулирующего характера.

7.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, установленных в соответствии с приложениями. Размеры выплат производятся в соответствии с критериями, определенными в приложениях для работников школы. За основу взята 100-бальная система.

Устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- от 80 до 100 баллов – 20%;
- от 60 до 79 баллов – 15%;
- от 40 до 59 баллов – 10%;
- до 39 баллов – 5%.

7.2. При наличии фонда экономии ФОТ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

Надбавки к окладу:

- за сложный и напряженный труд – до 50%;
- за интенсивность труда и высокое качество выполняемой работы – до 50%;
- за применение передовых методов – до 30%;
- за использование информационных технологий – до 30%;
- за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в формате ЕГЭ, ГИА (математика, русский язык) – до 20%;
- за наставничество – до 10%;
- за создание авторских программ – 20%;
- За выполнение особо важных или срочных работ – до 100%.

Разовое премирование и выплаты:

- по итогам работы (месяц, квартал, год);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию;
- за участие в мероприятиях районного и регионального уровней;
- лауреатам конкурса «Педагог года»;
- учителям, подготовившим призеров и победителей Всероссийских и Международных олимпиад;
- за высокие результаты ЕГЭ.

Материальная помощь:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего при смерти работника школы;
- в связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 и т.д.).

Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при бракосочетании (при бракосочетании детей) – 3 дня;
- при рождении ребёнка – 2 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга или супруги – 3 дня.

1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

- 1.1. Ведение документации – 10 баллов:
 - Журнал – 2 балла;
 - Электронный дневник – 3 балла;
 - Тематическое планирование – 2 балла;
 - Поурочные планы – 3 балла.
- 1.2. Успешность учебной работы и активность во внеурочной работе по предмету – 35 баллов:
 - Качество обучения – 10 баллов;
 - Успеваемость – 10 баллов;
 - Индивидуальная работа – 5 баллов;
 - Объективность выставления оценки – 5 баллов;
 - Результативность участия в олимпиадах, конкурсах – 5 баллов.
- 1.3. Методическая работа распространения и обобщения педагогического опыта – 20 баллов:
 - Открытые уроки – 3 балла;
 - Семинары – 3 баллы;
 - Публикации на сайте, в газете, журналах – 4 балла;
 - Мастер классы – 3 балла;
 - Наличие собственных методических разработок – 4 балла;
 - Повышение квалификации (курсы) – 3 балла.
- 1.4. Использование современных педагогических технологий – 20 баллов:
 - Здоровье сберегающих технологий – 4 балла;
 - Интерактивные формы обучения – 4 балла;
 - Игровые формы – 2 балла;
 - Использование электронных образовательных ресурсов и ТСО – 5 баллов;
 - Освоение тестовых материалов для оценки качества обучения по ФГОС, ГИА, ЕГЭ – 5 баллов.
- 1.5. Субъективная оценка со стороны родителей и учеников по результатам диагностик и индивидуальной работы с учащимися и родителями – 5 баллов.
- 1.6. Создание комфортных условий обучения – 10 баллов:
 - Работа учителя направленная на улучшение посещаемости – 3 балла;
 - Отсутствие удаленных с урока – 2 балла;
 - Умение самостоятельно разрешать конфликтные ситуации – 3 балла;
 - Соблюдение этических норм при общении с учащимися и их родителями – 2 балла.

2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда классных руководителей.

Критерии	Показатели
1. Организация жизнедеятельности класса. (30 баллов)	Тематические классные часы, КТД класса – 10 баллов.
	Организация самоуправления в классе – 5 баллов.
	Динамика успеваемости в классе – 5 баллов.
	Работа по укреплению здоровья учащихся, пропаганда ЗОЖ – 5 баллов.
	Организация разнообразной деятельности учащихся в каникулярное время – 5 баллов.
2. Участие класса во внеклассных, внешкольных делах. (20 баллов)	Участие в общешкольных мероприятиях, КТД – 5 баллов.
	Вовлечение учащихся во внеклассные и внешкольные формы работы и в учреждения дополнительного образования – 5 баллов.
	Дежурство по школе. Генеральные уборки - 10 баллов.
3. Взаимодействие с родителями. (20 баллов)	Периодичность и эффективность родительских собраний, пропаганда педагогических знаний среди родителей – 5 баллов.
	Организация совместных с родителями мероприятий: утренников, вечеров, спортивных состязаний и т.д. – 5 баллов.
	Изучение семей учащихся. Организация индивидуальной работы с семьями – 5 баллов.
	Наличие родительского самоуправления – 5 баллов.
4. Условия для развития личности ребенка. (10 баллов)	Комфортное самочувствие и социальная защищенность учащихся. Безболезненное разрешение конфликтов (ученик-ученик, ученик-учитель, родитель-ученик) – 5 баллов.
	Знание детьми своих прав и обязанностей, соблюдение учащимися Устава школы – 5 баллов.
5. Профессиональная компетентность. (10 баллов)	Активность участия в МО классных руководителей и педсоветах – 5 баллов.
	Использование современных технологий в воспитательной работе – 5 баллов.
6. Мониторинг воспитательного процесса. (10 баллов)	Совместные исследования с психологом. Диагностика личностного роста учащихся – 5 баллов.
	Сформированность классного коллектива. Умение анализировать воспитательную работу – 5 баллов.

Минимальный объем деятельности классных руководителей (выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета)

- Своевременное, аккуратное, правильное ведение классной документации – классный журнал, личные дела учащихся, дневники учащихся, план работы классного руководителя, оперативная информация о результатах работы (отчеты), об учащихся и их родителях.
- Контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся.
- Взаимодействие с педагогами-предметниками.
- Организация питания и другой материальной помощи учащимся.
- Профориентационная работа.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда логопеду.

Критерии	Показатели
Качество работы (25 баллов)	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи.
Использование современных педагогических технологий: а) Методическая и научно-исследовательская работа, использование информационных и здоровьесберегающих технологий в процессе обучения б) Повышение квалификации (20 баллов)	а) Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступление на конференциях, семинарах, взаимопосещение уроков. б) Повышение квалификации (не менее 72 ч.)
Внешняя оценка деятельности: Субъективная оценка со стороны родителей (10 баллов)	Результаты опроса родителей
Специфика учреждения: Отсутствие травматизма; Ведение документации; Индивидуальная работа (25 баллов)	

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда социальному педагогу.

Критерии	Показатели
Профилактика девиантного поведения (10 баллов)	Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН. Отсутствие правонарушений.
Ведение и обновление социального паспорта школы (20 баллов)	Ежемесячное обновление и пополнение информации.
Работа с детьми, находящимися под опекой (10 баллов)	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.
Организация работы по патронату (15 баллов)	
Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска (20 баллов)	Проведение открытых мероприятий, семинаров. Наличие методических разработок, публикаций.
Выполнение разовых поручений (5 баллов)	
Внешняя оценка деятельности родителями (10 баллов)	Результаты опроса родителей (законных представителей).
Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период (5 баллов)	
Трудоустройство подростков в свободное от обучения время (5 баллов)	

5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря.

Критерии	Показатели
Формирование библиотечного фонда (20 баллов)	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники.
Справочно-библиографическая работа (10 баллов)	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т. ч. по новинкам методической литературы
Работа с читателями: индивидуальная и массовая (20 баллов)	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр. Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.
Освоение программы для школьных библиотек MAPK – SQL (20 баллов)	Создание базы данных школьной библиотеки
Работа по сохранению библиотечного фонда (20 баллов)	Рейды по проверке учебников
Выполнение разовых поручений (10 баллов)	Выполнение поручений по работе.

6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателю – организатору ОБЖ.

Критерии	Показатели
Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат (5 баллов)	Своевременное оформление документов.
Участие в организации и проведении городских и школьных мероприятий по гражданской обороне (тренировки по эвакуации, КШУ, подготовка документов по ГО и т.д. (10 баллов)	Количество проведенных мероприятий.
Укрепление материально – технической базы кабинета ОБЖ и школы (10 баллов)	Оформление кабинета, методической документации, наглядных пособий, школьных стендов.
Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности (20 баллов)	Методическая помощь: - устные рекомендации для проведения классных часов; - пакет методических материалов.
Проведение внеклассных мероприятий по военно-патриотическому воспитанию (10 баллов)	
Обеспечение комплексной безопасности школы (20 баллов)	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта
	Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов.
	Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности школы
Методическое обеспечение комплексной безопасности школы (15 баллов)	Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности.
	Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.
Эффективность управленческой деятельности (10 баллов)	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)

7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам бухгалтерии.

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда главному бухгалтеру и бухгалтеру.

1. Сдача в срок отчетности бухгалтерской документации - **.15 баллов.**
2. Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового – **10 баллов.**
3. Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – **5 баллов.**
4. Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документов, оплата) - **10 баллов.**
5. Оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ и др.) – **5 баллов.**
6. Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств - **.10 баллов**
7. Освоение и использование новых методов в работе – **5 баллов.**
8. Исполнение смет расходов - **15 баллов.**
9. Подготовка экономических расходов - **.15 баллов.**
10. Качественное ведение документации - **.10 баллов.**

8. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда техническому персоналу.

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда техническому персоналу.

1. Качество ежедневной уборки помещений – **10 баллов.**
2. Участие в генеральных уборках школы – **5 баллов.**
3. Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии – **10 баллов.**
4. Сохранение школьного имущества и имущества учащихся – **5 баллов.**
5. Подготовка помещений к экзаменам – **10 баллов.**
6. Выполнение разовых поручений – **5 баллов.**
7. Оперативность работы – **5 баллов.**
8. Инициативность работы – **5 баллов.**
9. Соблюдение этических норм при общении (с родителями, учителями, учениками и др.) – **10 баллов.**
10. Профилактическая работа по предупреждению аварий – **5 баллов.**
11. Участие в подготовке школы к новому учебному году (ремонт, утепление окон и др.) – **5 баллов.**
12. Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы – **10 баллов.**
13. Отсутствие травматизма – **5 баллов.**
14. Соблюдение трудовой дисциплины – **10 баллов.**

9. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда техническому персоналу столовой.

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда техническому персоналу столовой.

1. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря – **10 баллов.**
2. Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы – **10 баллов.**
3. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров – 5 баллов.
4. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка – **10 баллов.**
5. Отсутствие жалоб – **5 баллов.**
6. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения – **10 баллов.**
7. Опрятный внешний вид (спецодежда) – **10 баллов.**
8. Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря – **10 баллов.**
9. Накрывание столов – **15 баллов.**
10. Чистка овощей – **15 баллов.**

10. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда к повару столовой.

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда повару столовой.

1. Качественное и разнообразное приготовление пищи – **10 баллов.**
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции – **10 баллов.**
3. Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд- **10 баллов.**
4. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции – **10 баллов.**
5. Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд –
6. **10 баллов.**
7. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка – **10 баллов.**
8. Отсутствие жалоб – **10 баллов.**
9. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения – **10 баллов.**
10. Накрывание столов – **10 баллов.**
11. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров – **10 баллов.**

11. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшему повару столовой.

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшему повару столовой.

1. Качественное и разнообразное приготовление пищи. Соблюдение реализации 10-дневного меню – **10 баллов.**
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции – **10 баллов.**
3. Контроль за технологическими режимами и рецептурами блюд – **10 баллов.**
4. Правильное и своевременное оформление документации (отчетность), касающихся работы столовой. Присутствие меню на входе в столовую – **10 баллов.**
5. Отсутствие жалоб – **10 баллов.**
6. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции – **10 баллов.**
7. Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептов – **10 баллов.**
8. Отсутствие травматизма и инфекционных заболеваний – **10 баллов.**
9. Контроль за соблюдением сроков прохождения медицинских осмотров сотрудниками столовой – **10 баллов.**
10. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания – **10 баллов.**