

**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**  
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  
2018 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 МСШ №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», Дополнительного соглашения № 1 к региональному Соглашению «О минимальной заработной плате в Камчатском крае» на 2018 год от 29.12.2017г. 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 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, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, расположенных на территории Камчатского края с 01 января 2018 года устанавливается в размере 9489 (девять тысяч четыреста восемьдесят девять) рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, установленные в соответствии со ст. 315, 316, 317 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и Камчатского края.

**7.** 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.

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

### 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 <b>( 25 баллов)</b>	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 <b>(20 баллов)</b>	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 <b>(10 баллов)</b>	Результаты опроса родителей
Специфика учреждения: Отсутствие травматизма; Ведение документации; Индивидуальная работа <b>(25 баллов)</b>	

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

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



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

Критерии	Показатели
Формирование библиотечного фонда <b>(20 баллов)</b>	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники.
Справочно-библиографическая работа <b>(10 баллов)</b>	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т. ч. по новинкам методической литературы
Работа с читателями: индивидуальная и массовая <b>(20 баллов)</b>	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 <b>(20 баллов)</b>	Создание базы данных школьной библиотеки
Работа по сохранению библиотечного фонда <b>(20 баллов)</b>	Рейды по проверке учебников
Выполнение разовых поручений <b>(10 баллов)</b>	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 <b>(5 баллов)</b>	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. <b>(10 баллов)</b>	Количество проведенных мероприятий.
Укрепление материально – технической базы кабинета ОБЖ и школы <b>(10 баллов)</b>	Оформление кабинета, методической документации, наглядных пособий, школьных стендов.
Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности <b>(20 баллов)</b>	Методическая помощь: - устные рекомендации для проведения классных часов; - пакет методических материалов.
Проведение внеклассных мероприятий по военно-патриотическому воспитанию <b>(10 баллов)</b>	
Обеспечение комплексной безопасности школы <b>(20 баллов)</b>	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 <b>(15 баллов)</b>	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 <b>( 10 баллов)</b>	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.**