СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

А.В.Валуева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Каргальская ООШ»

Н.Н.Елисеева

Приказ № 41 от 07.11. 2016 г.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ « Каргальская основная общеобразовательная школа» Зубово-Полянского района Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каргальская основная общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке Положения (приложение к приказу МО РМ от 09.09.2011г. № 1019), с Трудовым кодексом РФ, С приказом Министерства образования и науки РФ от 8 ноября 2010 года № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Каргальская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников общеобразовательных учреждений в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику осуществляются на основе критериев, отражающих результаты его работы и утвержденных нормативным правовым актом общеобразовательного учреждения.

1.5. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений, приведенный в настоящих методических рекомендациях (Приложение 1.1), является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом особенностей работы общеобразовательного учреждения.

1.6. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора общеобразовательного учреждения согласно расчетам, произведенным комиссионно, и по согласованию с органом государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения.

2. Порядок установления и регламент стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия (выплаты)* за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия (выплаты)** за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.
- премия (выплаты) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы администрации Зубово-Полянского муниципального района Республики Мордовия, заместителя главы администрации Зубово-Полянского муниципального района, Руководителя муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, муниципальных и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации республиканских, муниципальных и ведомственных целевых программ.

Размер премии устанавливается как в процентном отношении к базовому должностному окладу, так и в объеме одного или нескольких должностных окладов (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/месячной тарифной ставке) по представлению руководителя согласно штатному расписанию. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования" (итоги работы за квартал, полугодие, итоги года)

Размер премии устанавливается как в процентном отношении к базовому должностному окладу, так и в объеме одного или нескольких должностных окладов (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/месячной тарифной ставке) по представлению руководителя согласно штатному расписанию. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы является экономия по фонду оплаты труда, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.4. Расчет размеров выплат производится по результатам отчетных периодов (квартала, полугодия, года).

2.5. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

2.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения, включая внештатного бухгалтера.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно.

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее – АУП, УВП, МОП) устанавливается как в процентном отношении к базовому должностному окладу, так и в объеме одного или нескольких должностных окладов (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/месячной тарифной ставке) по представлению руководителя согласно штатному расписанию. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления по представлению комиссии по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) и руководителя общеобразовательного учреждения.

2.8. Комиссия и руководитель общеобразовательного учреждения представляют в орган государственно-общественного управления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Орган государственно-общественного управления принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Приказ доводится до сведения педагогического работника в недельный срок.

2.9. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа общеобразовательного учреждения, обеспечивающего государственно-общественное управление, и давать необходимые пояснения.

3. Порядок определения размера и расчета выплат

3.1 Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется в следующем порядке:

-производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;

-суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов);

-размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

-указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю в отчетный период.

3.2. Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагогические работники представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями.

3.3. Ответственность за достоверность информации, представляемой педагогическими работниками, возлагается на заместителей директора общеобразовательного учреждения.

3.4. Комиссия определяет итоговый балл и распределяет стимулирующие выплаты в денежном эквиваленте.

4. Комиссия, ее состав и регламент работы

4.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается органом государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения.

4.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями.

4.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

4.4. В состав Комиссии включаются представители органа государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения, заместители директора общеобразовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, главный бухгалтер, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

4.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде и выставляется на сайте школы.

4.6. Секретарь Комиссии готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов, доводит информацию до членов органа государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения, принимающего решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.7. С момента опубликования оценочного листа в течение 7 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

4.9. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается секретарем и членами Комиссии.

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат **(постоянных и разовых)** может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;

-нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;

- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- нарушения корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора общеобразовательного учреждения на основании решения органа государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения.

6. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

В случае несогласия с решением органа государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части заработной платы педагогический работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение 1

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

МБОУ « Каргальская ООШ»

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	1.1	Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования)	Выше среднего показателя – 2 балла Ниже - 0 баллов	2
		1.2	-успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	5

		1.3	-результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.)	Показатель качества знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.	6
2	Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в том числе дистанционного сопровождения образовательного процесса	2.1	Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника», форума учителя и др.)	за каждый пункт- 1 балл	4
		2.2	Количество учащихся класса, обучающихся в очно/заочной (дистанционной) форме, экстернате	1-2 человека- 1 балл 3 и свыше 3-х - 2 балла	2
3	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование учебных электронных дисков	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.2	- использование сети Интернет	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.3	- использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.4	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.	6
		3.5	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.6	Наличие собственного обновляющегося сайта	3	3
4	Наличие в программе внутреннего	4.1	Использование результатов контроля для коррекционной работы учащихся (проведение консультаций, дополнительных занятий,)	1 балл -за каждый вид работы	2

	мониторинга (аудита) учителя (по каким параметрам) и его работоспособность	4.2	Диагностика ключевых компетентностей (метапредметных умений) (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла- за каждый вид	4
		4.3	Анкетирование и наблюдение за личностным развитием учащихся (на основании аналитических отчетов, справок)	2 балла- за каждый вид	4
5	Здоровьесбережение	5.1	Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок)	3 балла –«отличное» 2 балла - «хорошее» 1 балл – «удовлетворительное»	3
		5.2	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.)	1 балл -за каждый вид работы	4
6	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	6.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	2 балла- 1-2 мероприятия 4 балла – свыше 2-х	4
7	Особые условия труда	7.1	Сверхнормативная наполняемость	По 0,5 баллов за каждого ученика сверх нормы, но не выше 3 баллов	3
		7.2	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; - отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	2 балла- 1-2 мероприятия 3 балла –свыше 2-х 2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	9
		7.3	Сложный участок работы (коррекционные классы, работа с обучающимися с девиантным поведением и др.)	2 балла -за каждый вид работы (но не более 6)	6
8	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	8.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: **Международный уровень**: 20 баллов- победитель 18 баллов - призер; **всероссийский уровень**;	20

				15 баллов – победитель; 12 баллов - призер; **региональный уровень;** 10 баллов – победитель; 8 баллов - призер; **муниципальный уровень;** 5 баллов- победитель; 3 балла -призер; **уровень ОУ.** 2 балла – победитель; **Заочные:** **международный уровень**: 10 баллов - победитель 8 баллов - призер; **всероссийский уровень**; 7 баллов – победитель; 5 баллов - призер; **региональный уровень;** 4 балла – победитель; 3 балла - призер; **муниципальный уровень;** 2 балла- победитель; 1 балл -призер; Если число победителей и призеров больше одного, то за каждого последующего прибавляется 1 балл на всех уровнях.	
		8.2	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл – за каждый вид работы	3
		8.3	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл - за каждый вид работы	3
		8.4	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.)	1 балл - за каждый вид работы	4

9	Обучение выпускников 9-11 классов в учреждениях профессионального образования Республики Мордовии по приоритетным специальностям	9.1.	Доля выпускников 9-11 классов, продолживших обучение в учреждениях профессионального образования РМ по приоритетным специальностям от общего количества выпускников по итогам календарного года	Инженерно-технические специальности: до 10% - 3 балла более 10% - 6 баллов	6
		9.2	Доля учащихся общеобразовательных учреждений, продолживших обучение в Государственном бюджетном на типовом общеобразовательном учреждении Республики Мордовия "Республиканский лицей - Центр для одаренных детей"		
10	Профессиональные достижения	10.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.	13
		10.2	Результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программках и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень;	10

		10.3	Участие учителей в муниципальных конкурсах по использованию информационно–коммуникационных технологий	3 балла – призовое место; 1 балл – участие.	3
		10.4	Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации	8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – республиканский уровень.	8
11	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	11.1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	2 балла за каждое	4
12	Участие в методической, научно-исследовательской работе	12.1	Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе	Республиканский уровень- 10 баллов Муниципальный уровень – 7 баллов уровень ОУ– 4 балла	17
		12.2	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе и др.	Республиканский уровень- 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла уровень ОУ – 2 балла	4
13	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	13.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	Всероссийский уровень – 6 баллов; Республиканский уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл.	6
		13.2	Презентация образовательных программ и другого педагогического опыта общественности. Зафиксированный уровень презентации	Всероссийский уровень – 6 баллов; Республиканский уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Школьный уровень – 1 балл.	6
14	Расширение обязанностей	14.1	Работа на ППЭ во время проведения единого государственного экзамена и ГИА: организатором и ответственным организатором;	3 балла	3
		14.2	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации.	10 баллов	10

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	Да	- 1 балл за одно нарушение

Критерии стимулирования заместителя директора по УВР

1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 10
	Руководство инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью	школьной 5 районной 10 республик 20
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	10
	Оптимальная организация учебно-воспитательного процесса и выполнение учебного плана (расписание занятий, замена уроков)	до 10
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 10
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.	10
	Высокий уровень использования информационных технологий	5
	Организация дополнительного образования	5
	Организация ведения работы комиссии по распределению вознаграждения за классное руководство	до 7
	Организация работы с одаренными детьми	до 10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 10
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
2	Организация предпрофильного обучения	до 7

Критерии стимулирования библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	5
2.	Пополнение фонда школьной библиотеки методической, художественной, отраслевой литературой	10
3.	Внедрение информационной технологии в практику работы школьной библиотеки	10
4.	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	5
5.	Профессиональные достижения (наличие публикаций, наличие обобщенного опыта работы)	10
6.	Включенность в методическую работу: участие в семинарах, конференциях, организация выставок	10
7.	Высокая читательская активность	5
8.	Выполнение отдельных поручений	
	от 1 ч. до 2 ч.	3
	от 2ч. до 4 ч.	5
	от 4ч. до 6ч.	7

Критерии стимулирования секретаря (делопроизводителя)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Своевременное оформление документации	5
2.	Печатание по указанию директора школы различной документации	5
3.	Осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе (ведение книг приказов, журнала учета трудовых книжек, хранение и ведение в установленном порядке трудовых книжек работников)	10
4.	Осуществление контроля за приемом электронной информации	5
5.	Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота	5
6.	Осуществление приема и передачи телефонограмм и доведения содержания сообщений до сведения директора школы	5
7	Выполнение отдельных поручений	
	от 1 ч. до 2 ч.	3
	от 2ч. до 4 ч.	5
	от 4ч. до 6ч.	7

Критерии стимулирования повара

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Соблюдение технологий приготовления пищи	5
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
3.	Соблюдение правил личной гигиены	5
4.	Содержание столовой в соответствии с требованиями САНПиНа. Качественная уборка помещения	5
5.	Содержание столовой в соответствии с требованиями САНПиНа. Качественная уборка помещения	5
6.	Выполнение отдельных поручений	
	от 1 ч. до 2 ч.	3
	от 2ч. до 4 ч.	5
	от 4ч. до 6ч.	7

Критерии стимулирования уборщиков служебных помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Качественная, регулярная уборка помещений, туалетных комнат, коридоров, лестниц и других подсобных помещений	5
2.	Удаление пыли и мытье вручную полов, оконных рам, стен, мебели. Поливка и уход за цветами в коридорах. Регулярное очищение урн от мусора	5
3.	За выполнение ремонтных и строительных работ в летний период	10
4.	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	5

5.	Содержание в чистоте и порядке помещение гардероба	5
6.	Выполнение отдельных поручений	
	от 1 ч. до 2 ч.	3
	от 2ч. до 4 ч.	5
	от 4ч. до 6ч.	7

Критерии стимулирования рабочего по обслуживанию зданий

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Надлежащее сезонное состояние всех помещений здания	5
2.	Предупреждение и недопущение неисправностей.	5
3.	Текущий ремонт и своевременное устранение небольших поломок механизмов.	5
4.	Устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников	5
5.	Осуществление текущего ремонта системы центрального отопления	5
6.	За выполнение ремонтных и строительных работ в летний период	10
7.	Выполнение отдельных поручений	
	от 1 ч. до 2 ч.	3
	от 2ч. до 4 ч.	5
	от 4ч. до 6ч.	7

Критерии стимулирования сторожа

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Количество баллов
1.	Обеспечение пожарной безопасности в ночное время	5
2.	Совершение наружного и внутреннего обхода охраняемого объекта (не менее 3-х раз за смену)	5
3.	Выполнение требований охраны труда	5
4.	Своевременная очистка от снега и льда парадного крыльца и дорожки, посыпка их песком в зимний период, уборка листьев и мусора, обеспечение водой бака для мытья обуви в летний, осенний период	5
5.	Выполнение отдельных поручений	
6.	от 1 ч. до 2 ч.	3
7.	от 2ч. до 4 ч.	5
8.	от 4ч. до 6ч.	7