


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
МБОУ «Кочкуровская СОШ»  
 - Е.И.Будаева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Кочкуровская СОШ»  
 - В.И.Пяткин  
Приказ № 87/4 от 01.09.2018 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская средняя общеобразовательная школа»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кочкуровская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кочкуровская средняя общеобразовательная школа», утвержденного приказом от 01.09.2018 года №87/3, и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кочкуровская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

#### **2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера**

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

- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **выплаты за качество выполняемых работ;**
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за выполнение отдельных, особо важных заданий, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и муниципальных целевых программ, а также за инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий.

При премировании учитывается:

- успешность учебной работы,
- активность во внеурочной деятельности,
- участие в методической и научно-исследовательской работе,
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
- руководство методическим объединением;
- руководство творческой группой;
- за выполнение особо важных заданий, срочных, непредвиденных работ.

Размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу. Плановый размер выплат стимулирующего характера устанавливается каждому работнику в зависимости от квалификационной категории и учебной нагрузки на текущий учебный год.

**Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы определяется на основании критерий и показателей по видам деятельности за результативность и эффективность работы за каждый месяц.**

**Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.**

Неиспользованные средства выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы составляют премиальный фонд, который используется в качестве выплаты премий работникам за качество выполняемых работ.

**2.3.** Премииальные выплаты за качество выполняемых работ выплачивается работникам при условии выполнения республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования».

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

**2.4.** Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности Учреждения при условии выполнения плановых показателей эффективности работы.

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

Сформированный в Учреждении месячный фонд стимулирующих выплат по итогам работы за месяц направляется на премирование работников в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (педагогические работники);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя Учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Учреждения ежемесячно.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы для работников Учреждения устанавливаются в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа, часовой нагрузки и квалификационной

категории работника руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Фактический размер премиальных выплат по итогам работы определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП * ПРмес$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачены полностью в случаях:

- нарушения трудовой исполнительской дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- наличие дисциплинарных взысканий.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании анализа качества и эффективности их труда по критериям, отражающим основные приоритетные направления функционирования и развития учреждения, созданная приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии включаются представители профсоюзного комитета, педагогического совета Учреждения, администрации Кочкуровского муниципального района.

2.8. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является руководитель Учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

2.9. Комиссия по критериальным листам, представленным в комиссию, устанавливает каждому работнику размер выплат стимулирующего характера в баллах.

2.10. Стоимость одного балла определяется путем деления доли стимулирующей части, предназначенной для премирования работников, на максимальное количество баллов, которое набрали работники Учреждения в сумме за отчетный период.

2.11. По итогам отчетного периода определяется размер выплат стимулирующего характера каждому работнику, путем умножения стоимости одного балла на количество полученных им баллов.

2.12. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. На основании протокола руководитель Учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера и передает его в бухгалтерию Учреждения для начисления надбавок.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

3.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем Учреждения.

## Приложение 1

к Положению о порядке и условиях осуществления  
выплат стимулирующего характера работникам  
МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского  
муниципального района Республики Мордовия

### I.1.1. Критерии за интенсивность и качество труда педагогов, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-психолога, педагога- организатора МБОУ «Кочкуровская СОШ»

ФИО учителя \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	
1	Высокий уровень профессионального мастерства	5 баллов	
2	Дополнительные занятия по предмету (индивидуальные, групповые с мотивированными на обучение или отстающими учащимися), подготовка к ЕГЭ, ГИА	10 баллов	
3	Активное участие в методической и творческой деятельности образовательного учреждения. Подготовка и/ или участие в конкурсах	15 баллов (5/10)	
4	Создание благоприятного социально-психологического климата в ученических , педагогических коллективах.	10 баллов	
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, выступления, публикации в СМИ, на сайте	10 баллов	
6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно- развивающей среды, эстетика оформления помещения, учебных кабинетов.	10 баллов	
7	Регулярная работа в системе СГО	10 баллов	
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и качественное выполнение порученных дополнительных работ.	10 баллов	
9	Организация профориентационной работы	10 баллов	
10	Отсутствие жалоб на педагогическую деятельность	10 баллов	
	<b>ВСЕГО:</b>	100 баллов	

## I. 1.2 Критерии за интенсивность и качество труда педагога-библиотекаря

ФИО педагога - библиотекаря \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц

№п/п	Показатели	Максимальный балл	
1	Высокий уровень профессионального мастерства Владение методикой проведения нетрадиционных занятий.	10 баллов	
2	Активное участие в методической и творческой деятельности образовательного учреждения. Подготовка и/ или участие в конкурсах	15 баллов (5/10)	
3	Создание благоприятного социально-психологического климата в ученических , педагогических коллективах.	10 баллов	
4	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, выступления, публикации в СМИ, на сайте	15баллов (5/10)	
5	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно- развивающей среды, эстетика оформления помещения, учебных кабинетов.	10 баллов	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и качественное выполнение порученных дополнительных работ.	10 баллов	
8	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций на педагогическую деятельность со стороны родителей.	10 баллов	
9	Внедрение современных образовательных технологий: - использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: - использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)	10баллов	
10	Сохранение контингента учащихся. Высокий уровень посещаемости детей.	10 баллов	
	<b>ВСЕГО:</b>	100 баллов	

### I. 1.3 Критерии за интенсивность и качество труда учителя- логопеда

ФИО учителя - логопеда \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ месяц

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов	Фактическое исполнение
Профессиональные результаты работы учителя-логопеда	Создание коррекционно-развивающей логопедической среды в соответствии с ФГОС НОО, реализуемыми образовательными программами	10 баллов	
	Использование ИКТ	10 баллов	
	Участие в семинарах, вебинарах, конференциях	10 баллов	
	Ведение отчетной документации	10 баллов	
	Индивидуальное консультирование педагогов, родителей детей с нарушениями чтения и письма, и испытывающих какие-либо затруднения в образовательном процессе	10 баллов	
	Размещение материалов на стендах для родителей, учащихся и педагогов, публикации на сайте	5 баллов	
Результативность внеурочной деятельности	Общественная деятельность (участие в комиссиях, школьных мероприятиях)	10 баллов	
	Проведение коррекционно- развивающих занятий (индивидуальных и групповых)	10 баллов	
Признание высокого профессионализма учителя-логопеда педагогами, обучающимися и родителями	Отсутствие подтвержденных жалоб, наличие позитивных отзывов в адрес учителя-логопеда со стороны учителей, родителей и учащихся, отсутствие обоснованных обращений педагогов родителей и учащихся по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций	10 баллов	
Регулирование трудовых отношений	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины и должностных обязанностей	5 баллов	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение личных дел, заполнение журналов)	5 баллов	
	Сохранение и развитие материально-технической базы кабинета. Образцовое содержание кабинета в соответствии с СанПиН.	5 баллов	
Всего баллов		100 баллов	

2.1. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы учителей, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-психолога, учителя-логопеда, педагога- организатора МБОУ «Кочкуровская СОШ»

№ п/п	Наименование показателя интенсивности и высоких результатов работы	Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы
1	<p>Обеспечение высокого качества обучения и воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах</li> <li>- результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">6</p>
2	<p>Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в той числе дистанционного сопровождения образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала» в СГО и др.)</li> <li>- количество учащихся класса, обучающихся в очно/заочной (дистанционной) форме, экстернате</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">2</p>
3	<p>Внедрение современных образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: использование учебных дисков</li> <li>- использование сети Интернет</li> <li>- использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)</li> <li>- вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.</li> <li>- создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">3</p>
4	<p>Наличие в программе внутреннего мониторинга (аудита) учителя (по каким параметрам) и его работоспособность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование результатов контроля для коррекционной работы учащихся (проведение консультаций, дополнительных занятий)</li> <li>- анкетирование и наблюдение за личностным развитием учащихся (на основании аналитических отчетов, справок)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">4</p>
5	<p>Здоровьесбережение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок)</li> <li>- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">4</p>



6	<p>Восстановление и развитие традиционной народной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul>	3
7	<p>Особые условия труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа по профилактике противоправного поведения учащихся: проведение мероприятий по профилактике правонарушений; отсутствие обучающихся, поставленных на учет в КДН</li> <li>- сложный участок работы (коррекционные классы, работа с обучающимися с девиантным поведением и др.)</li> </ul>	3
8	<p>Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. 4</li> <li>- индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.) 3</li> <li>- индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.) 3</li> <li>- организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.) 2</li> </ul>	
9	<p>Профессиональные достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах 5</li> <li>- результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программах и т.д.), участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях 5</li> <li>- участие учителей в муниципальных конкурсах по использованию информационно-коммуникационных технологий 3</li> <li>- наличие публикаций, в том числе и интернет-публикаций 4</li> </ul>	
10	<p>Повышение квалификации, профессиональная подготовка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программным высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре 2</li> </ul>	
11	<p>Участие в методической, научно-исследовательской работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе 5</li> <li>- наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе и др. 4</li> </ul>	

12	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах</li> <li>- презентация образовательных программ и другого педагогического опыта общественности. Зафиксированный уровень презентации</li> </ul>	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">4</p>
	<b>ВСЕГО:</b>	100 баллов

2.2. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы педагога - библиотекаря МБОУ «Кочкуровская СОШ»

№ п/п	Наименование показателя интенсивности и высоких результатов работы	Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы
1	<p>Качество образовательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владение методикой проведения нетрадиционных занятий (мастер-класс, педагогическая мастерская, деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность)</li> <li>- наличие положительной динамики развития детей</li> <li>- профилактика и результативность работы по правовому воспитанию</li> <li>- подготовка детей и руководство ими в творческих конкурсах, олимпиадах, соревнованиях</li> </ul>	<p>5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p>
2	<p>Уровень методической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих, ИКТ</li> <li>- участие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе</li> <li>- участие в профессиональных конкурсах и смотрах</li> </ul>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>
3	<p>Уровень заболеваемости и посещаемости детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- превышение нормы посещаемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом</li> <li>- наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом</li> </ul>	<p>5</p> <p>5</p>
4	<p>Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих школу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей</li> <li>- наличие систематической работы с родителями</li> </ul>	<p>5</p> <p>5</p>
5	Вклад в укрепление материально-технической базы школы	10
6	Соблюдение единого речевого режима	5
7	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	5
	<b>ВСЕГО:</b>	100 баллов

2.3. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы заместителей директора по УВР и ВР МБОУ «Кочкуровская СОШ»

№ п/п	Наименование показатели интенсивности и высоких результатов работы	Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы
1	Организация предпрофильного обучения	15
2	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	15
3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	15
4	Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	10
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	15
6	Работа в СГО, Е- услуги.	10
7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
8	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	10
	ВСЕГО:	100 баллов

2.4. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы заместителя директора по хозяйственной работе МБОУ «Кочкуровская СОШ»

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>	<b>Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы</b>
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	25
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	35
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	30
4	Сохранность материально- технической базы школы	10
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100 баллов</b>

2.5. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы технических работников МБОУ «Кочкуровская СОШ»

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>	<b>Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы</b>
1	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил	90
2	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	10
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100 баллов</b>

2.6. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы заведующего филиала МБОУ «Кочкуровская СОШ»

№ п/п	Наименование показатели интенсивности и высоких результатов работы	Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы
1	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил	10
2	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
3	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10
4	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	10
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
6	Работа в СГО, Е- услуги.	10
7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
8	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	10
9	Сохранность материально- технической базы филиала	10
10	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	10
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100 баллов</b>

2.7. к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кочкуровская СОШ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Основные показатели (критерии) результативности работы поваров  
МБОУ «Кочкуровская СОШ»

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показатели интенсивности и высоких результатов работы</b>	<b>Балльная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы</b>
1	Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи	35
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи	35
3	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных норм	25
4	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	5
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>100 баллов</b>



