

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка»

624140 Свердловская обл. г. Кировград, ул. Набережная 2-а
тел/факс 8(343-57) 6-01-44 e-mail: mkdou4skazka@mail.ru
ИНН 6616006240 КПП 661601001 БИК 046515000 ОГРН 1036600920025

Обсуждено на
Педагогическом совете
МАДОУ детский сад № 4
«Сказка»
Протокол № 5
от «28» июня 2018г.

Введено в действие
/УТВЕРЖДЕНО/:
Приказ
№ 53 от «28» июня.2018 г



Заведующий
МАДОУ детский сад № 4
«Сказка»
И.В. Драчкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МАДОУ детский сад № 4
«Сказка»
Шерр Л.П. Шерр
«28» июня 2018г.

**Положение о выплате надбавок
стимулирующего характера и премии
педагогическим работникам Муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида
№ 4 «Сказка»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выплате надбавок стимулирующего характера и премии педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка» (далее – Положение) разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 4 «Сказка» (далее Детский сад) с Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 г N 98 - НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа»» Коллективным договором, Правилам внутреннего трудового распорядка Детского сада и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности каждого из работников Детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач Детского сада.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Детского сада, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Детского сада.

1.5. Стимулирование работников осуществляется из фонда стимулирующей части в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Детским садом на оплату труда работников.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Детского сада, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал

баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Настоящее Положение действует до принятия нового.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Детского сада и принимаются на его заседании.

II. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором Детского сада и настоящим положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Детским садом на оплату труда работников.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в Детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.3. В абсолютных размерах и (или) в процентном отношении окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы в Детском саду могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ❖ за качество выполняемых работ;
- ❖ за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ❖ премиальные выплаты по итогам работы.

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- ❖ стимулирующая выплата за высокие результаты работы;
- ❖ стимулирующая выплата особо важных и ответственных работ.

2.4.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, имеющие длительный период работы (год и более), выплачиваются за:

- участие в инновационной, экспериментальной деятельности - до 50% от персонального оклада педагога;
- за наставничество над молодым специалистом – 20% от персонального оклада педагога;
- работу в специализированных советах, комиссиях, методических объединениях до 30% от персонального оклада педагога.

Данные стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в течение установленного периода.

2.4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, выполняемых в ограниченный период времени (единовременно), выплачиваются:

- за участие воспитанников в муниципальных, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, акций, соревнований от 100 до 1000 рублей за каждого участника;
- по итогам конкурсов, олимпиад, спортивных мероприятий (и т.п.) различного уровня, отражающих высокое качество подготовки воспитанников Детского сада от 500 до 5000 рублей;
- за участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня от 500 до 5000 рублей;
- за призовые места в муниципальных, областных и всероссийских конкурсах педагогического мастерства от 1000 до 10000 рублей;
- за трансляцию педагогического опыта от 500 до 5000 рублей;
- за показ открытых мероприятий на уровне Детского сада и города от 1000 до 5000 рублей;
- за участие педагогических работников в спортивных мероприятиях и культурно - массовых различного уровня до 1000 до 5000 рублей;
- за организацию культурно - массовых и спортивных мероприятий от 1000 до 5000 рублей;
- за участие в субботниках и ремонтных работах Детского сада от 500 до 4000 рублей;
- за участие на утренниках и развлечениях, вне рабочее время от 200 до 2000 рублей (в зависимости от роли и количества ролей);
- за разработку образовательных программ Детского сада до 10000 рублей;
- за участие в работе творческих групп Детского сада от 1000 до 3000 рублей;
- за проведение комплексной оценки качества образования по шкалам ECERS-R от 1000 до 5000 рублей;
- за подготовку материалов к конкурсам различного уровня направленных на поднятие имиджа Детского сада от 1000 до 10 000 рублей;
- за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования от 1000 до 5000 рублей;
- за работу с социальными партнерами (участие в конкурсах, выставках, концертах и т.п.) от 500 до 4000 рублей;
- за личный вклад в подготовку группы, Детского сада в целом, к проверкам надзорных органов от 1000 до 10 000 рублей;
- за личный вклад повышения качества образования Детского сада от 1000 до 10000 рублей;
- за высокую оценку, полученную по результатам проведенной независимой оценки качества образования Детского сада от 1000 до 10000 рублей;

- по итогам работы работника за год (в том числе положительная динамика по показателям муниципального задания) от 1000 до 10000 рублей;
- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Детского сада от 500 до 5000 рублей;

Данные стимулирующие выплаты производятся единовременно.

2.4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются и утверждаются приказом руководителя Детского сада.

2.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 (три тысячи) рублей;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 (семь тысяч) рублей.

2.6. В соответствии с Постановлением администрации Кировградского городского округа от 31.01.2018 г № 98 - НПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа» устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам.

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам Детского сада в следующих размерах:

- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет – 10 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет – 15 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 года до 20 лет – 20 %;
- работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной

работы, выслугу лет педагогическим работникам назначаются руководителем Детского сада на основании записей в трудовой книжке педагогического работника и прописывается в тарификационном списке работников Детского сада. Изменения выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам производится на основании заявления педагогического работника.

2.7. Размер стимулирующей выплаты может изменяться в зависимости от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Детского сада.

2.8. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий

2.9. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.11. В целях социальной защищенности работников Детского сада и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Детского сада применяется единовременное премирование работников Детского сада.

- при объявлении благодарностей руководителя Детского сада, МКУ «УО КГО», Министерства образования Свердловской области Министерства образования и науки Российской Федерации от 500 рублей до 3000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой руководителя Детского сада, МКУ «УО КГО» Министерства образования и науки Российской Федерации от 500 рублей до 5000 рублей;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - 5000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 5000 рублей;
- в связи с празднованием профессиональных праздников Дня дошкольного работника, и Международного дня 8 Марта, юбилейные и круглые даты образования Детского сада от 500 рублей до 2000 рублей;

- в связи с празднованием юбилейных дат 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д. от 1000 до 5000 рублей.

2.12. Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

2.13. Размеры и количество единовременных премий максимальным пределом не ограничивается и выплачивается в пределах средств, выделенных на оплату труда работников Детского сада.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Премияльные выплаты педагогическим работникам начисляются по итогам работы за месяц за фактически отработанное время, в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности работника.

3.2. Премияльные выплаты старшим воспитателям начисляются ежемесячно за фактически отработанное время в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности работника. Премияльные выплаты старшим воспитателям начисляются заведующим Детского сада.

3.3. Ежемесячный премиальный фонд оплаты труда работников Детского сада распределяется следующим образом:

- 1) прежде всего, распределяются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, перечисленные в п.п. 2.4.2. настоящего Положения.
- 2) оставшаяся часть ежемесячного премиального фонда распределяется по критериям оценки эффективности деятельности в зависимости от фактически отработанного времени.

3.4. Начисление ежемесячной премии по критериям оценки эффективности деятельности:

3.4.1. Размеры выплат (премии) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Детского сада устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Детского сада, проводимых на основании утвержденных настоящим Положением «Критерий оценки эффективности деятельности работников Детского сада для назначения стимулирующих выплат».

3.4.2. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Детского сада учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Детского сада, представляемые заведующим Детским садом, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые на заседании комиссии по распределению премии

3.4.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев в зависимости от фактически отработанного времени.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Детского сада, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФОТ ст – ежемесячная стимулирующая часть фонда оплаты труда (с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работ)

N1, N2, ..., Nn – персональное количество баллов по решению комиссии в зависимости от фактически отработанных смен

$$N = (\text{КБК} \times \text{ФОС}) / \text{НСМ}$$

КБК – количество баллов по критериям

ФОС – фактически отработанные смены

НСМ – норма рабочих смен в месяц.

3.4.4. Для определения размера ежемесячной премии каждому педагогическому работнику Детского сада за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Работникам, находящимся на больничном и в отпуске ежемесячная премия насчитывается по критериям и за фактически отработанное время.

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Детского сада, для назначения стимулирующих выплат (премии), рассматривает Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам Детского сада (далее Комиссия).

3.6.1. Комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 7 человек избирают открытым голосованием на Педагогическом совете Детского сада.

3.6.2. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива, члены Педагогического совета, председатель профсоюзной организации Детского сада. Возглавляет комиссию председатель, выбранный из членов комиссии.

3.6.3.Руководитель Детского сада имеет право участвовать в заседании комиссии.

3.6.4.В обязанности комиссии не входит рассмотрение критериев деятельности старших воспитателей.

3.6.5. Решение комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

3.6.6.Протокол располагается в доступном месте для сведения педагогических работников Детского сада.

IV. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ.

4.1. Решение о снижении размера ежемесячной премии принимается руководителем Детским садом согласовывается с профсоюзным комитетом оформляется приказом руководителя.

4.2. Размер премии может быть снижен до 100%:

- за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил по технике безопасности, предусмотренных инструкцией по охране труда;
- за наличие жалоб со стороны родителей;
- за невыполнение задания и распоряжения руководителя;
- за несоблюдение правил внутреннего распорядка;
- за нарушение противопожарного режима и правил пожарной безопасности;
- за нарушение санитарных норм, приведших к распространению кишечных инфекций или других инфекций;
- за наличие травматизма среди детей;
- за невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за отсутствие и (или) не своевременное оформление документации (планов, рабочих программ, конструкторов занятий, сценариев праздников и т.п.);
- за несоблюдение этикета в культуре делового общения.

4.3. Размер премии по каждому показателю снижается в зависимости от случаев и их характера.

V. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

5.2 Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии

с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными показатели эффективности деятельности педагога, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции является окончательной и утверждается решением Комиссии.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель Детского сада вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Критерий оценки эффективности деятельности работников Детского сада, для назначения стимулирующих выплат

Показатели эффективности деятельности воспитателя _____ группы _____
 за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Выполнение муниципального задания	Посещаемость детьми группы ПРИМЕР: Кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей по списку -20 Норма детодней 21x20=420 Кол-во детодней по факту - 380 (по данным мед.раб) Процент посещаемости (380x100):420=90,4%	5 баллов – 96% - 100% 4 балла - 81% - 95% 3 балла – 76% - 80 % 1 балла – 75 % 0 баллов – менее 75 % Для воспитателей группа раннего возраста и первой младшей группы 5 балла – 75 % и выше 3 балла – 65% -74 % 0 баллов – менее 65 %	Ежемесячно			
2.	Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников ПРИМЕР: Кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей по списку -20 Норма детодней 21x20=420 Кол-во детодней пропущенных по болезни - 38 (по данным мед.раб) Процент заболеваемости: (39x100):420=9,2% В периоды официально объявленными карантинами (грипп, ОРВИ ит.п.) и отсутствии отопления в детском саду критерий не оценивается.	5 баллов при отсутствии случаев заболеваемости 4 баллов при заболеваемости не выше: подготовительная к школе и старшая группа – 10%; средняя и младшая группа – 15%; группы раннего возраста – 20%.	Ежемесячно			

		1.2.Отсутствие детского травматизма	5 балла – отсутствие детского травматизма	Ежемесячно			
3.	Организация работы с воспитанниками находящимся, в социально опасном положении	Выявление , и организация работы	5 баллов - при организация работы 0 баллов - отсутствие работы 5 баллов дополнительно при посещении воспитанника на дому.	Ежемесячно			
4.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100%- 5 балла; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Ежеквартально			
5.	Привлечение внебюджетных средств	Отсутствие долгов по родительской плате	5 баллов - отсутствие задолженности; 4 баллов задолженность не более 2200 рублей 3 - балла задолженность не более 4400 рублей. 0 - баллов наличие задолженности	Ежемесячно			
		Контроль посещаемости детьми группы (отпуск, больничный)	5 – баллов ведение контроля, 0 – баллов отсутствие контроля.	Ежемесячно			
	ИТОГО максимальное количество баллов		30/35 ежемесячно/ежеквартально				

Показатели эффективности деятельности специалиста _____ за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Участие детей в конкурсах	При наличии сертификатов за участие.	5 баллов за участие 0 баллов не участие в конкурсах	Ежемесячно			
2.	Открытость и доступность образования	Размещение информации на сайте Детского сада или на сайте педагога	информации – 5 баллов 0 баллов нет информации	ежемесячно			
3.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100% - 5 балла; от 80% до 100% - 3 балла; от 60% до 80% - 1 балл; от 50% до 60% - 0 баллов; менее 50% - (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Один раз в квартал (последний месяц квартала)			
4.	Организация консультационной работы	Консультации для педагогов Консультации для родителей. Наличие консультации в электронном или бумажном варианте.	Наличие консультаций для педагогов (при охвате не менее 80%) - 10 балла Наличие консультаций для родителей всех групп – 10 балла	Ежеквартально			
	ИТОГО максимальное количество баллов		30/35 ежемесячно/ежеквартально				

Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя _____ за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Пояснения по показателям (заполняются педагогом)	Количество баллов	
						самооценка	оценка комиссии
1.	Участие учреждения в проектах, конкурсах или организация городских конкурсов, проектов.	При наличии сертификатов за участие.	Участие или организация - 5 балла; Если нет - 0 баллов	Ежемесячно			
2.	Выполнение годового плана работы Детского сада.		Выполнение плана – 5 баллов; Не выполнение плана по не объективным причинам – 0 баллов	Ежемесячно			
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	Отсутствие замечаний- 5 балла, наличие замечаний – (-)5 балла	ежемесячно			
4.	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами	Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов).	Наличие методического сопровождения – 5 баллов.	ежемесячно			
5.	Организации работы с социальными партнерами	Взаимодействие с другими организациями (центры, школы, учреждения культуры и др.)	Наличие работы – 5 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно			
6.	Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Осуществление контроля за соблюдением режима дня педагогами. 1.2.Отсутствие детского травматизма	1.1. осуществление контроля – 3 балла 1.2. отсутствие детского травматизма – 2 балла	ежемесячно			
5.	Удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг	По результатам анкетирования	100% - 5 балла; от 80% до 100%- 3 балла; от 60% до 80%- 1 балл; от 50% до 60%- 0 баллов; менее 50%- (-) 1 балл. При наличии обоснованной жалобы баллы не насчитываются	Один раз в квартал (последний месяц квартала)			
	ИТОГО максимальное количество баллов		30/35 ежемесячно/ежеквартально				

