

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №29»

#### Порядок распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда

##### I. Общие положения

1.1. Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.12.2012 № 232-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», постановлениями администрации Снежинского городского округа от 23.10.2013 № 1336 «О мерах по увеличению оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений общего образования», от 12.12.2012 г. № 1619 «О мерах по увеличению оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений», от 16.01.2013 № 37 «О внесении изменений в Положение «О размерах и условиях оплаты труда, порядке формирования фонда заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска» и иными актами, содержащими нормы трудового права и регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Участниками процесса распределения стимулирующих выплат являются работники Учреждения, руководитель Учреждения, экспертные (мониторинговые) и конфликтная комиссии, представительный орган работников, Совет Учреждения (орган самоуправления Учреждения).

1.3. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат.  
Цель: Осуществление материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности.

Основные задачи:

- создать механизм распределения стимулирующих выплат;
- осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;
- инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования;
- привлечь органы общественного управления к распределению стимулирующих выплат;
- совершенствовать систему показателей и критериев оценки деятельности работников.

##### II. Функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда

###### 2.1. Работники Учреждения:

- формируют портфолио собственных достижений, в том числе образовательных результатов обучающихся;
- осуществляют самооценку своей деятельности, заполняя экспертную (оценочный лист) карту;
- предоставляют заполненную экспертную (мониторинговую) карту экспертной (оценочный лист) комиссии Учреждения. *В случае не предоставления экспертной*

*(мониторинговой) карты стимулирующая выплата за интенсивность, качество и высокие результаты труда данному работнику не устанавливается.*

## **2.2. Экспертная (мониторинговая) комиссия:**

- принимает и изучает экспертные (оценочный лист) карты работников;
- устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатам;
- оформляет протокол оценки результатов деятельности работников;
- информирует работников о результатах оценки их деятельности;
- передает руководителю Учреждения протокол оценки результатов деятельности работников.

## **2.3. Конфликтная комиссия:**

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника, вынесенной экспертной (мониторинговой) комиссией, или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет решение конфликтной комиссии в экспертную комиссию.

## **2.4. Руководитель Учреждения:**

- организует разработку изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников Учреждения, Положения об экспертной комиссии, Положения о конфликтной комиссии;
- издает приказы об оценке результатов деятельности работников и стимулирующих выплатах за интенсивность, качество и высокие результаты труда.

## **2.5. Представительный орган работников:**

- принимает участие в работе экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий; Совет Учреждения (орган самоуправления Учреждением);
- принимает участие в работе экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий.

## **III. Порядок распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда**

Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ включает в себя:

- ежемесячные выплаты стимулирующего характера, рассчитанные в соответствии с критериями оценки качества работы сотрудников;
- единовременные стимулирующие выплаты (премии).

Процедура распределения стимулирующих выплат осуществляется 2 раза в год:

- до 20 сентября текущего учебного года;
- до 20 января текущего учебного года;

Процедура распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда осуществляется в процессе взаимодействия всех участников и состоит из следующих этапов:

**3.1. Подготовительный этап** (сентябрь – декабрь; январь - август текущего учебного года):

Руководитель Учреждения утверждает приказом Положения об экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссиях, персональный состав экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий; формы экспертной (мониторинговой) карты в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников Учреждения, обеспечивает работников Учреждения экспертными картами.

В течение текущего периода работники Учреждения формируют портфолио собственных достижений, образовательных результатов обучающихся (воспитанников).

### **3.2. Рефлексивный этап** (до 20 августа; до 20 января текущего учебного года):

- работники осуществляют самоанализ результативности и качества трудовой деятельности;
- вносят результаты в экспертную (мониторинговую) карту;
- представляют заполненную экспертную (мониторинговую) карту в экспертную (мониторинговую) комиссию.

### **3.3. Диагностический этап** (в течение последующей рабочей недели):

В течение первой рабочей недели учебного квартала (начало сентября, начало января, начало мая) экспертная (мониторинговая) комиссия:

- изучает самоанализ результативности и качества трудовой деятельности работников;
- составляет протокол оценки результатов деятельности работников, который подписывается всеми членами экспертной (мониторинговой) комиссии.

### **3.4. Информационный этап** (в течение трех последующих рабочих дней):

- по окончании работы экспертной (мониторинговой) комиссии и подготовки протокола оценки результатов секретарь экспертной (мониторинговой) комиссии в течение трех последующих рабочих дней знакомит работников с протоколом оценки результатов деятельности;
- работники Учреждения при необходимости в течение трех последующих рабочих дней подают письменные заявления в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

### **3.5. Коррекционный этап** (в течение трех последующих рабочих дней):

В течение трех последующих рабочих дней:

- конфликтная комиссия рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов их деятельности; выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работников или об оставлении оценки результатов деятельности работников без изменения;
- протокол заседания конфликтной комиссии предоставляется секретарю экспертной (мониторинговой) комиссии;
- секретарь экспертной (мониторинговой) комиссии оформляет итоговый протокол оценки результатов деятельности работников и передает его руководителю Учреждения.

### **3.6. Итоговый этап** (до 20 сентября, до 20 января текущего учебного года):

На основании сданных карт члены Экспертной комиссии высчитывают количество набранных процентов в соответствии с установленными критериями п.4. Проценты

высчитываются по двум категориям работников: педагогического состава, обслуживающего персонала (область, бюджет).

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждения по согласованию с профкомом.

#### **IV. Основания для ежемесячных выплат**

Основанием для стимулирования работников МДОУ является результативность их труда, оцененная в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности работников МДОУ.

Показатели эффективности и результативности деятельности  
 работников образовательного учреждения в Снежинском городском округе  
 МАДОУ «Детский сад компенсирующего вида №29»

Показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников ДОУ	Содержание критерия	Показатель в %	Периодичность
<b>Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер</b>				
1. Интенсивность, сложность и напряженность труда  начисляется от установленного должностного оклада и выплачивается при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности и деятельности	Работа в учреждении с количеством сотрудников (среднесписочное количество за прошлый финансовый год с учетом совместителей):	- до 25 человек	10	ежемесячно
		- до 45 человек	15	
		- до 65 человек	20	
		- до 85 человек	25	
		- до 100 человек	30	
		- более 100 человек	35	
	Работа в учреждении с количеством детей, посещающих дошкольное образовательное учреждение (по состоянию на 1 сентября)	- до 40 детей	5	ежемесячно
		- до 60 детей	10	
		- до 80 детей	15	
		- до 100 детей	20	
		- до 125 детей	25	
		- до 150 детей	30	
	Объем средств, поступивших в МДОУ от приносящей доход деятельности (родительская плата, платные услуги, целевые средства за прошлый финансовый год)	- до 800 тыс. рублей	5	ежемесячно
		- до 900 тыс. рублей	10	
- до 1000 тыс. рублей		15		
- более 1млн. рублей		20		
Объем средств, поступивших в МДОУ из местного и областного бюджетов (кассовое исполнение за прошлый финансовый год)	- до 9000 тыс. рублей	10	ежемесячно	
	- до 10000 тыс. рублей	15		
	- до 11000 тыс. рублей	20		
	- до 12000 тыс. рублей	25		
	- более 12000 тыс. рублей	30		
2. Высокое качество профессиональной деятельности	Отсутствие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок	- наличие серьезных замечаний	0	ежемесячно
		- наличие 3-4 незначительных замечаний	5	
		- наличие 1-2	10	

начисляется от установленного должностного оклада и выплачивается при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности		незначительных замечаний		
		- отсутствие замечаний	35	
	Своевременная и качественная подготовка информации для сдачи бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	- срыв сроков сдачи отчетности, предоставление недостоверной информации	0	ежемесячно
		- сдача отчетности с небольшими замечаниями, исправленными в установленные сроки	15	
		- своевременная и качественная сдача отчетности	35	
	Своевременное и достоверное предоставление запрошенной информации в службы Управления образования (бухгалтерия, ПЭО, ОПиКС и др.)		10	ежемесячно
	Своевременное и качественное ведение учета имущества (постановка и снятие с учета в КУИ, присвоение инвентарных номеров, проведение инвентаризации т.д.)	- несвоевременная постановка имущества на учет в КУИ, снятие с учета, несвоевременное проведение инвентаризации	0	ежемесячно
		- ведение учета с небольшими замечаниями, исправленными своевременно (в течение 10 дней после замечания)	5	
		- своевременное и качественное ведение учета имущества (постановка и снятие с учета в КУИ, присвоение инвентарных номеров, проведение инвентаризации т.д.)	15	
	Соблюдение договорной дисциплины	- соблюдение договорной дисциплины	10	ежемесячно
- нарушение сроков оплаты по договору		0		
Работа с задолженностью	- отсутствие просроченной	10	ежемесячно	

		кредиторской задолженности		
		- контроль над дебиторской задолженностью	5	
	Работа с плательщиками по родительской плате и дополнительным платным услугам	- работа по предоставлению федеральной компенсации льгот и др.	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление информации по просроченной задолженности	5	

### Воспитатель

Интенсивность, сложность и напряженность труда начисляется от установленного должностного оклада и выплачивается при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников МАДОУ	Содержание критерия	Показатель в %	Периодичность
Превышение количества детей в группе	Каждый человек	2	ежемесячно
Работа в разновозрастной группе		5	ежемесячно
Работа с детьми раннего возраста		10	ежемесячно
Создание оптимальной среды на участке:	-в зимний период постройки из снега, игровое оборудование в соответствии с возрастными требованиями	5	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	-в летний период цветное оформление, игровое оборудование в соответствии с возрастными требованиями	3	
	-частичное выполнение требований	0	
	-не соответствует требованиям		

### Учитель-логопед

Интенсивность, сложность и напряженность труда

Превышение количества детей в группе	Каждый человек	2	ежемесячно
Участие в проведении утренников, конкурсах, мероприятий с семьей	Предоставление материалов	2 за каждое проведение	ежемесячно
Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т.ч. интернет-размещение). Трансляция обобщенного опыта работы.	Предоставление материалов	Печатные работы всероссийский уровень - 10 4 – городской уровень 3 – региональный уровень Размещение в сети 3 - на остальных серверах 5 – при наличии оригинала сертификата	ежемесячно
Активное участие в ПМПК МАДОУ		10	ежемесячно
Вовлечение воспитанников в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др.		10 – используется систематически 5 – используется периодически	ежемесячно
<b>Музыкальный руководитель</b> Интенсивность, сложность и напряженность труда			
Превышение количества детей в группах	Каждый человек	2	ежемесячно
Участие в проведении конкурсов, мероприятий с семьей	Предоставление материалов	2 за каждое проведение	ежемесячно
Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т.ч. интернет-размещение). Трансляция обобщенного опыта работы.	Предоставление материалов	Печатные работы всероссийский уровень - 10 4 – городской уровень 3 – региональный уровень Размещение в сети 3 - на остальных серверах 5 – при наличии оригинала сертификата  ежемесячно	ежемесячно
<b>Старший воспитатель</b> Интенсивность, сложность и напряженность труда			
Редактирование подготавливаемых к опубликованию на сайте, изданию материалов	-еженедельное редактирование - раз в две недели - раз в месяц	20  10 5	Ежемесячно



подготовленных педагогами.			
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и противоправных действий	- участие в конкурсах и акциях, научно-практических конференциях по воспитательно-профилактическому направлению различного уровня; - разработка и реализация паспорта безопасности - наличие и реализация плана работы по данному направлению.	За каждый конкурс 5  10  10	Ежемесячно
Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий (в т.ч. интернет-размещение). Трансляция обобщенного опыта работы.	Печатные работы всероссийский уровень - 10 4 – городской уровень 3 – региональный уровень Размещение в сети 3 - на остальных серверах 5 – при наличии оригинала сертификата		Ежемесячно
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- наличие и реализация программы по здоровьесбережению; -наличие и реализация мероприятий в плане работы. - доля воспитанников, принимающих участие в спортивных мероприятиях: 61-70% 71-80% 81-90% 91 и более - доля воспитанников (раннего возраста), принимающих участие в спортивных мероприятиях: 30-50% 81-90% 91 и более	Наличие и реализация программы - 20  Реализация плана в полном объеме – 10  4 6 8 10  6 8 10	Ежемесячно
Использование механизмов сотрудничества в реализации дополнительных образовательных программ с образовательными организациями различных типов	- доля воспитанников, принимающих участие в двух и более направлениях с организациями сетевого взаимодействия 30-50% 51-70% 71-80%		Ежемесячно

(реализация проектов, наличие договоров, организация сетевого взаимодействия; работа с социальными партнерами и т.п.)	81-90% 91 и более - доля воспитанников, принимающих участие в четырех, пяти и более направлениях с организациями сетевого взаимодействия 30-50% 51-70% 71-80% 81-90% 91 и более	10 15 20 25 30 10 15 20 25 30	
Освоение и использование педагогами ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Количество занятий с использованием ИКТ/общее количество проведенных занятий От 1 до 0,5 От 0,49 до 0,25 От 0,24 до 0,1	5 3 1	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Сопровождение экспериментальной работы педагогов	-своевременная и качественная подготовка материалов в соответствии с планом	20	Ежемесячно
Подготовка документов для ПМПК, участие в работе ПМПК в учреждении	-своевременная и качественная подготовка документов	20	Ежемесячно
<p><b>Воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель</b> Ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности. Выплата за высокое качество профессиональной деятельности начисляется от установленного должностного оклада и выплачивается при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности и деятельности.</p>			
Отсутствие замечаний в ходе тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ	-отсутствуют -незначительные -имеются	5 3 0	За отчетный период
Результаты образовательной деятельности (за прошлый учебный год)	Доля воспитанников, освоивших ООП выше 80%/общее количество воспитанников 1 - 0,75 0,74 – 0,5	5 0	Ежемесячно (по итогам прошлого учебного года)

Отсутствие замечаний по ведению документации и планирования по образовательной деятельности	-без замечаний -незначительные -имеются замечания	5 3 0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Работа с одаренными детьми	образовательная область «Познавательное развитие» (проектно-исследовательская деятельность детей и взрослых (проектно-командный принцип), проблемное, тематическое обучение, направленное на достижение целей развития у детей познавательных интересов, интеллектуального развития детей через решение следующих задач: развитие сенсорной культуры; развитие познавательно-исследовательской и продуктивной (конструктивной) деятельности; формирование элементарных математических представлений; формирование целостной картины мира, расширение кругозора детей»)	1 ребенок – 1 Занятие: 1 раз в неделю – 1 2 раза в неделю - 2 Отсутствие -0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Результаты реализации концепции развития естественно-математического и технологического образования «ТЕМП» ДОУ	1. Лего–конструирование 2. Развитие логического мышления; 3. Конструктивно-техническое моделирование; 4. Проектно-исследовательская деятельность. (доля воспитанников/общее количество воспитанников) 1 - 0,75 0,74 – 0,5 0,49 – 0,2	5 3 1	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)

Взаимодействие с семьями воспитанников	-Участие детей/родителей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне МАДОУ, города, области (доля воспитанников/ общее количество воспитанников) 1 - 0,75 0,74 – 0,5 0,49 – 0,2 -проведение мероприятий с семьями воспитанников на принципах социального партнерства -отсутствие мероприятий	5 3 2 5 0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Выступления на методическом дне, педсоветах, совещаниях, семинарах, конференциях, показ открытых мероприятий	- на уровне детского сада - на городском уровне	2 – за каждое выступление 5 – за каждое выступление	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Участие в конкурсах профессионального мастерства	- на уровне детского сада - на городском уровне -на уровне региона -на уровне страны	5 10 15 20	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Количество занятий с использованием ИКТ/общее количество проведенных занятий От 1 до 0,5 От 0,49 до 0,25 От 0,24 до 0,1	5 3 1	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
Подготовка материалов на сайт учреждения	- консультации по развитию продуктивной деятельности с пошаговыми выкладками - фотоматериал с комментариями о жизни детей в группе - отсутствие материалов на сайте	5 3 0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Заместитель заведующего по УВР</b>			
Интенсивность, сложность и напряженность труда			
	Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	Работа организована в соответствии с планом работы	30 Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)



		51-70% 71-80% 81-90% 91 и более	15 20 25 30	
	Осуществление образовательного процесса в условиях, отвечающих современным требованиям	-Деятельность по реализации ФГОС к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» в соответствии с планом реализации  - нарушение сроков реализации планируемой деятельности	30  10	
	Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа и др.)	Выполнение работы в соответствии с графиком, планом работы - нарушение сроков выполнения	30 10	
	Качественное планирование, своевременное заполнение документации.	Выполнение работы в соответствии с графиком, планом работы - нарушение сроков выполнения	30 10	
	Проведение маркетинговых исследований для своевременной коррекции по эффективности работы МАДОУ	Выполнение работы в соответствии с графиком, планом работы - нарушение сроков выполнения	30 10	
	Своевременная и качественная подготовка педагогических работников к аттестации	- доля педагогических работников на высшую квалификационную категорию в сравнении с предыдущим годом - доля педагогических работников на первую квалификационную категорию в сравнении с предыдущим годом/ от общего числа м/ от общего числа	На 5% и более - 10 От 2-4% - 5	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Заместитель заведующего по АХР</b>				
Интенсивность, сложность и напряженность	Экономное расходование бюджетных средств (проведение мониторингов,	В соответствии с планом закупок, представление протоколов	30	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)

ость труда	котировок)			
	Привлечение родителей, шефов, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы МДОУ	Проведение субботников	10	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		30	
	Работа с сайтами по закупкам		20	
Высокое качество профессиональной деятельности	Обеспечение руководителя необходимой информацией для проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов.		30	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Своевременно и качественно разрабатывает, дополняет, вносит изменения в действующие инструкции по охране труда, технике безопасности, технические паспорта		30	
	Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности ОУ ( сайт, информационные стенды и др.)	Обновление в соответствии с графиком	30	
<b>Заведующий хозяйством, заведующий складом</b>				
<b>Интенсивность, сложность и напряженность труда</b>				
	-выполнение работы, связанной с поднятием тяжести		30	
	- за погрузочно-разгрузочные работы		15	
	-работа с поставщиками продуктов питания (материальных запасов), документации		5	
<b>Заведующий хозяйством, заведующий складом</b>				

Высокое качество профессиональной деятельности				
	-отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов -аккуратное содержание складских помещений -своевременный запас необходимых продуктов (материальных запасов)		10  10  10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Младший воспитатель</b>				
Интенсивность, сложность и напряженность труда				
	Регулярная влажная уборка кабинетов, залов перед занятиями со специалистами	Регулярная работа Не выполняет своевременно	10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Помощь воспитателям в организации образовательного процесса роли, совместная деятельность на занятиях, изготовление пособий, при соблюдении режимных моментов	-выполняет поручения педагога -отсутствует во время образовательного процесса	15	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Взаимовыручка (при отсутствии работников на других группах)	-до 10дней Более 20 дней	10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Младший воспитатель</b>				
Высокое качество профессиональной деятельности				
	-Качество уборки помещений. -Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережение, моющих средств и др.). -Организация питания на группах: -помощь в организации трудовой деятельности детей; - соблюдение графика получения пищи. -Отсутствие	- не нарушает санитарные правила - Более 3 замечаний -грубые нарушения - проводит все мероприятия - более 2 замечаний - не выполняет мероприятия - соблюдение всей сервировки - Более 3 замечаний -Руководит деятельностью детей - выполняет периодически Своевременное ежедневное соблюдение	10  5 0 10  5 0 10  5 10  10  5	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)



	обоснованных замечаний со стороны всех участников образовательного процесса	- не соблюдает - замечаний нет	0 10	
<b>Делопроизводитель</b> Интенсивность, сложность и напряженность труда				
	Оформление личных дел воспитанников	Своевременно и в полном объеме	30	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	- несвоевременное исполнение	30	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации.		30	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Делопроизводитель</b> Показатели качества профессиональной деятельности				
	заполнение табеля ведения учета рабочего времени	- сдан в срок до 1 числа следующего месяца без замечаний - с задержкой в 2 дня с незначительными замечаниями	20 10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, законченных делопроизводством, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив.	- сдан своевременно в полном объеме - 70% архива - не сдан	20 10 0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
	контроль над исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и	- исполнение в полном объеме - просрочены сроки исполнения	20 10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)

	распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль.			
<b>Дворник</b> Интенсивность, сложность и напряженность труда				
	-Уборка большого количества снега, листьев - Проведение весенней перекопки деревьев, их побелка, подстрижка - Содержание газонов в надлежащем состоянии (скашивание травы)	- своевременно и в полном объеме - частичная уборка - несвоевременная и не в полном объеме уборка - работа выполнена частично - не выполнена	30 15 0 30  15	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Дворник</b> Показатели качества профессиональной деятельности				
	Недопускание образования ледяной корки в весенне-осенний период	- имеются травмоопасные участки	25 10 0	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Вахтер, сторож</b> Показатели качества профессиональной деятельности				
	-своевременное и совместное с заместителем по АХР и сменяемым сторожем проверка целостности охраняемого объекта, замков и других запорных устройств, исправности сигнализационных устройств, телефонов, освещения, противопожарного инвентаря -своевременное сообщение администрации МАДОУ и дежурному по отделению полиции о случаях обнаружения взломанных дверей, окон, замков и осуществление охраны следов преступления до прибытия представителей полиции -знание и выполнение инструкции: -действия должностных лиц учебных заведений при поступлении телефонного сообщения о готовящемся взрыве или заложенном взрывном устройстве; -действия должностных лиц учебных заведений при обнаружении предметов, похожих на взрывное устройство		10  10  10	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Кастелянша</b> Интенсивность, сложность и напряженность труда				
	-за погрузочно-разгрузочные работы -отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих		20 20	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)

	организаций -оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья на группах	10	периода)
<b>Шеф-повар, техник-технолог</b>			
Интенсивность, сложность и напряженность труда			
	-отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: -закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику -вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности -выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам -приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей -работа в Совете по питанию -проведение дополнительных мероприятий: -участие в ярмарках -проведение дегустации для родителей -участие в оформлении наглядной агитации -беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми -регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	До 15 5 5 5 10 5 До 20 5 5 5 5 5	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)
<b>Шеф-повар, техник-технолог</b>			
Показатели качества профессиональной деятельности			
	-своевременность и качество оформления документации -отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов -разнообразие меню	20 20 20	Ежемесячно (по итогам предыдущего периода)

