

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 22 «Рябинушка»**

(МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»)

ИНН 6654008721 КПП 663301001 ОГРН 1026602232360
623640, Свердловская область, г. Талица, ул. Володарского, 8
тел. 8(343 71) 2-15-59 e-mail: 22_ds_talica@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»



УТВЕРЖДЕНО

Приказом

МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»
от 29.10.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании работников Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка»**

Раздел 1. Общие положения

1. Положение о стимулировании работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» разработано в целях материального стимулирования труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» (далее – работники), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Рябинушка» (далее – образовательная организация), созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работника.

2. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

3. Действие Положения о стимулировании распространяется на лиц, работающих в образовательной организации на основании трудовых и гражданско-правовых договоров.

4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательной организации.

5. Стимулирующие выплаты относятся к переменной части оплаты труда.

Раздел 2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

6. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый

должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты работникам, за исключением единовременных премиальных выплат, начисляются исходя из фактически отработанного времени.

2. Стимулирующая выплата может быть не установлена (уменьшена) при:

- выявленных фактах нарушений законодательства, устава образовательной организации, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения работников образовательной организации, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, детском травматизме в связи с действиями (бездействием) работника;
- нарушении работником трудовой и исполнительской дисциплины;
- халатном отношении к сохранности материально-технической базы образовательной организации;
- обоснованных жалобах родителей (законных представителей) на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы);
- иных нарушениях по решению руководителя образовательной организации.

Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

Стимулирование труда – это установление конкретных форм, размеров, условий получения вознаграждения с целью формирования определенного трудового поведения работника и начисления работнику определенной суммы денежных средств при условии достижения целевых установок, поставленных работодателем.

Результативность труда – мера эффективности труда, характеризующаяся достижением результата (целей трудовой деятельности или степени приближения к ней).

Качество труда – степень сложности, интенсивности деятельности (за счет применения современных технологий) работника при достижении целей в установленные сроки (или ранее).

Интенсивность труда характеризует степень напряженности труда в единицу времени и определяется количеством затраченных на это времени и энергии человека.

9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты

10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, организацию и проведение мероприятий, повышающих эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность, результативность труда работника выше установленных показателей (норм).

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

12. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда за:

- работу в группе с количеством воспитанников свыше 20 в дошкольных группах и свыше 15 в группах раннего возраста до 3 лет в размере 10% от должностного оклада, ставки

заработной платы при условии превышения плана по детодням (из расчета по нормативной численности детей) в месяц;

-выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации, в размере 1 000 (одна тысяча) рублей ежемесячно;

-подготовку победителей (с 1 по 3 место) конкурсов, соревнований, рекомендованных Управлением образования, в размере 5 % от размера должностного оклада, ставки заработной платы за воспитанника или команду воспитанников.

13. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется образовательной организацией исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Свердловской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией образовательной организации.

14. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются образовательной организацией самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику на месяц или иной срок, но не более чем до конца текущего финансового года.

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом по должностям работников. Инициировать установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику помимо заведующего могут старший воспитатель, заведующий хозяйством.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы

17. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников образовательной организации за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежеквартальной оценки эффективности деятельности работников, которая осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, установленными образовательной организацией.

Премияльные выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работников за предшествующий квартал выплачиваются в текущем квартале ежемесячно. В образовательной организации по каждой должности работников устанавливаются показатели эффективности деятельности. Каждому показателю эффективности деятельности установлены критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы измерения). Каждый критерий оценки эффективности деятельности измеряется в баллах и (или) в абсолютном размере. (Приложение № 1).

Сумма баллов по критериям оценки составляет итоговое количество баллов (итоговую оценку) по одному показателю. Сумма баллов по критериям оценки, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности. Сумма максимальных оценок по показателям эффективности деятельности составляет итоговое максимальное количество баллов (итоговую максимальную оценку) по определенной категории работников образовательной организации.

18. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам образовательной организации из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в образовательной организации, с обязательным участием в ней представителя выборного

органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

19. Образовательная организация самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных показателей эффективности деятельности.

20. В случаях, установленных пунктом 7 настоящего Положения, премия за расчетный период, в который совершено нарушение, не начисляется или её размер уменьшается не менее чем на 50%.

21. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы педагогическим работникам образовательной организации определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда (за вычетом размера единовременного премирования, выплат за интенсивность и напряженность в работе) на количество педагогических работников. Плановый размер ежемесячной премии по итогам работы умножается на коэффициент выполнения критериев, баллов у каждого работника. При выполнении критериев (баллов):

от 10 и выше выплачивается 100% плановой текущей премии;

от 8 до 10 выплачивается 80 % плановой премии;

от 6- до 8 выплачивается 50% плановой премии;

менее 6 –выплачивается 25 % плановой премии.

22. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы учебно-вспомогательного, административно-управленческого (за исключением руководителя), обслуживающего персонала определяется исходя из количества выполненных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности и выражается в абсолютном размере. Количество показателей и критериев оценки эффективности деятельности по каждой должности работников может быть разным.

23. На усмотрение образовательной организации в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) могут быть пересмотрены размеры коэффициентов по установлению доли плановых премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

24. Для расчета размера ежемесячных премиальных выплат педагогические работники представляют в комиссию информацию о достижении показателей и критериев оценки эффективности деятельности (самооценка) в виде заполненной собственноручно соответствующей колонки в оценочном листе за отчетный месяц в срок до 25 числа каждого месяца.

Форма оценочного листа устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

В случае непредставления информации в установленный срок результат выполнения работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяется только на основании решения комиссии.

Руководитель образовательной организации обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию информации о наличии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации на премиальные выплаты работникам.

25. Оценивание выполнения показателей эффективности деятельности педагогических работников производится в два этапа: в первую очередь – самим работником, затем комиссией по премированию.

26. Компетенция, порядок формирования и работы комиссии определяются Положением о комиссии по премированию работников образовательной организации.

27. Комиссия до 27 числа каждого месяца, рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику.

Работники образовательной организации имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, который передаётся руководителю

образовательной организации. Руководитель образовательной организации обеспечивает хранение данного документа.

28. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих премиальных выплат по итогам работы в размерах, определённых комиссией по премированию в протоколе в соответствии с настоящим Положением, после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления премиальных выплат работникам.

29. Педагогический работник, предыдущим местом работы которого было образовательное учреждение, пользуется правом на премиальные выплаты по оценочным листам с момента приема на работу в данную образовательную организацию при условии подтверждения результатов, полученных им при работе по предыдущему месту.

30. Работники иных категорий имеют право получение стимулирующих выплат по истечении месяца приема на работу.

2.3. Единовременное премирование

31. Работникам образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное (разовое) премирование.

№ п/п	Условия выплаты разовой премии	Размер разовой премии	Срок выплаты
1	При награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по факту
2	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по факту
3	При присвоении почетных званий Талицкого городского округа	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по факту
4	В связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	сентябрь или октябрь
5	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по дате рождения
6	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по факту
7	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы	по факту

32. Единовременные премиальные выплаты носят условно-временный (разовый) характер и устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

Раздел 3. Заключительные положения

33. Положение о стимулировании, согласованное с выборным органом профсоюзной организации или иным представительным органом работников, принимается общим собранием работников и вводится в действие приказом руководителя образовательной организации.

34. В Положение могут быть внесены изменения в установленном порядке.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании работников
МКДОУ «Детский сад № 22 «Рябинушка»

Карта оценки и самооценки деятельности по категории «Педагогические работники» по должности «Воспитатель», «Старший воспитатель»

за период с _____

Показатель эффективности деятельности	Критерии	Фиксированная сумма		Результат СУ
		Рублей	Само-оценка	
	Уровень профессионального мастерства			
1. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения воспитанников	Соблюдение режима дня, использование здоровьесберегающих технологий (двигательный режим, длительность занятий, прогулки, физкультминутки)	300		
	Привитие культурно-гигиенических навыков	400		
2. Динамика результативности воспитательно-образовательного процесса	Качественное планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с планом (рабочей программой, календарно-тематического планирования, перспективного планирования, план работы с родителями)	300		
	Участие обучающихся в мероприятиях: детского сада; города, района; области и выше	200		
		400		
		500		
	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса (методические пособия, дидактический, раздаточный материал для группы, пополнение предметно-развивающей среды)	600		
3. Участие в методической и инновационной деятельности	Эффективное применение современных образовательных технологий.	600		
	Представление, обобщение, презентация личного опыта работы (выступление на семинарах, конференциях, публикации в СМИ) на уровне детского сада на уровне района на уровне области и выше	200		
		400		
		500		
4. Эффективность и результативность взаимодействия с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (совместные клубы, практикумы)	400		
	Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях, созданию предметно-развивающей среды детского сада.	400		

Общий итог:			
Подпись:			

**Показатели расчёта стимулирующей части заработной платы
«Педагогические работники» по должности «Воспитатель», «Старший воспитатель»**

за период с _____

Критерии	Количество баллов		Результат СУ
		Само-оценка	
Уровень профессионального мастерства			
1. Эффективность участия педагогов в мероприятиях			
на уровне детского сада	2		
на уровне города, района	3		
на уровне области и выше	4		
2. Участие в мероприятиях, формирующих имидж учреждения			
на уровне детского сада	2		
на уровне города, района	3		
на уровне области и выше	4		
3. Участие в коллективных педагогических проектах	3		
4. Разработка материала для сайта детского сада	2		
5. Участие в создании методической базы по реализации ООП	4		
Общий итог:			

Подпись:

**Карта
оценки и самооценки деятельности по категории «Педагогические работники»
по должности «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Инструктор по физической культуре»,
«Музыкальный руководитель»**

за период с _____

Показатель эффективности деятельности	Критерии	Фиксированная сумма		Результат СУ
		Рублей	Само-оценка	
5. Деятельность по	Соблюдение режима дня, использование	300		

обеспечению условий для здоровьесбережения воспитанников	здоровьесберегающих технологий (двигательный режим, длительность занятий, прогулки, физкультминутки)			
	Привитие культурно-гигиенических навыков	400		
6. Динамика результативности воспитательно-образовательного процесса	Качественное планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с планом (рабочей программой, календарно-тематического планирования, перспективного планирования, план работы с родителями)	300		
	Участие обучающихся в мероприятиях: детского сада; города, района; области и выше	200		
		400		
		500		
	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса (методические пособия, дидактический, раздаточный материал для группы, пополнение предметно-развивающей среды)	600		
7. Участие в методической и инновационной деятельности	Эффективное применение современных образовательных технологий.	600		
	Представление, обобщение, презентация личного опыта работы (выступление на семинарах, конференциях, публикации в СМИ) на уровне детского сада на уровне района на уровне области и выше	200		
		400		
		500		
8. Эффективность результативность взаимодействия с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (совместные клубы, практикумы)	400		
	Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях, созданию предметно-развивающей среды детского сада.	400		
Общий итог:				
Подпись:				

**Показатели расчёта стимулирующей части заработной платы
«Педагогические работники» по должности «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель»**

за период с _____

Критерии	Количество баллов		Результат СУ
		Само-оценка	
Уровень профессионального мастерства			
6. Эффективность участия педагогов в мероприятиях на уровне детского сада на уровне города, района на уровне области и выше	2		
	3		
	4		
7. Участие в мероприятиях, формирующих имидж учреждения на уровне детского сада на уровне города, района на уровне области и выше	2		
	3		
	4		
8. Участие в коллективных педагогических проектах	3		
9. Разработка материала для сайта детского сада	2		
10. Участие в создании методической базы по реализации ООП	4		

Общий итог:					
-------------	--	--	--	--	--

Подпись:

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Младший воспитатель»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1.Сохранность инвентаря и оборудования. 2.Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
	итого		1200,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Заведующий хозяйством», «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1.Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Обеспечение бесперебойной эксплуатации систем жизнеобеспечения здания ДОУ	1.Своевременный контроль за работой системы водоснабжения, канализации, отопления и электроэнергии. Оперативное устранение аварийных ситуаций.	400 руб
	итого		1600,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Повар»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Обеспечение безопасных условий при организации питания детей	1. Положительные результаты лабораторного контроля пищи и смывов органами Роспотребнадзора 2. Соблюдение технологии приготовления пищи	200 руб 200 руб
	итого		1600,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Кладовщик»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Обеспечение безопасных условий при организации питания детей	Соблюдение норм и правил хранения пищевых продуктов в складских помещениях	400 руб

5	Соблюдение принципов программы ХАССП в работе	Своевременное и качественное ведение необходимой документации по организации питания	400 руб
	итога		2000,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Машинист по стирке и ремонту спецодежды»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Соблюдение требований СанПин при выполнении работ	1. Соблюдение требований к хранению мягкого инвентаря в складских помещениях 2. Соблюдение правил приема и выдачи белья, графика смены белья.	200 руб 200 руб
5	Выполнение общественно значимых работ	Пошив и ремонт театральных костюмов. Своевременная смена, ремонт (пошив) штор	200 руб 200 руб
	итога		2000,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности «Грузчик», «Подсобный рабочий», «Сторож», «Уборщик производственных и служебных помещений», «Дворник»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб

2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Соблюдение требований СанПин при выполнении работ	Выполнение трудовых функций в строгом соответствии с инструкциями, приказами, распоряжениями.	400 руб
5	Выполнение общественно значимых работ	Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОУ	400 руб
6	Обеспечение безопасных условий в ДОУ	Предупреждение ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья воспитанников	400 руб
	итого		2400,00 руб

**Показатели и критерии расчёта стимулирующей части заработной платы
по должности « Калькулятор», «Делопроизводитель»**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Сумма выплаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	400 руб
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	400 руб
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	200 руб 200 руб
4	Взаимодействие с внешними организациями и учреждениями	Своевременная отчетность, предоставление сведений	400 руб
5	Выполнение работ по заполнению сведений в информационно-коммуникативной сети «Интернет»	Работа в системе «Меркурий», «Асу-энергоплан», на официальном сайте http://bus.gov.ru и др.	400 руб
6	Выполнение общественно значимых работ	Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОУ	400 руб
	итого		2400,00 руб

