

Утверждаю:

Заведующий

МКДОУ «Большеулуйский  
детский сад № 2»

 А.С. Бакайкина

«03» октября 2016 г.

Приказ № 03 от «03» октября 2016 г.



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Большеулуйский детский сад № 2»**

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Большеулуйский детский сад № 2»** далее – Положение, разработано в соответствии с

Постановлением Администрации Большеулуйского района 175-п от 28.06.2011г. «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных и казенных образовательных учреждений Большеулуйского Района» с изменениями, внесенными на основании Постановления Администрации Большеулуйского района №304-п от 12.10.2011г., №324-п от 26.10.2011г., №168-п от 19.04.2012г., № 170-п от 19.04.2012г., №164-п от 19.04.2012г., №185-п от 12.05.2012г., №229-п от 12.09.2014г.;

Постановлением Администрации Большеулуйского района №182-п от 30.06.2011г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Большеулуйского района» с изменениями, внесенными на основании Постановлений Администрации Большеулуйского района №167-п от 19.04.2012г., №187-п от 12.05.2012г., №188-п от 04.06.2012г., №218-п от 04.06.2012г., №220-п от 04.06.2012г., №216-п от 03.09.2014г.;

Постановлением Администрации Большеулуйского района №183-п от 30.06.2011г. «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципального бюджетной и казенной организации введении новых систем оплаты труда», с изменениями, внесенными на основании Постановления Администрации Большеулуйского района №169-п от 19.04.2012г.;

Постановлением Администрации Большеулуйского района №184-п от 30.06.2011г. «Об утверждении условий, при которых размеры оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Большеулуйского района, которые могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» с изменениями, внесенными на основании Постановления Администрации Большеулуйского района №166-п от 19.04.2012г., №217 от 03.09.2014г.;

Постановлением Администрации Большеулуйского района №186-п от 30.06.2011г. «Об утверждении перечня должностей, профессий работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» с изменениями, внесенными на основании Постановления Администрации Большеулуйского района №188-п от 12.05.2012г.;

Постановлением Администрации Большеулуйского района №185-п от 30.06.2011г. «Об введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций»

Большеулуйского района» с изменениями, внесенными на основании Постановлений Администрации Большеулуйского района №165-п от 19.04.2012г., №186-п от 12.05.2012г.

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ «Большеулуйский детский сад № 2» (далее – Организация).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Организации, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом должности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

Где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

2.3. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ /п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	<b>За наличие квалификационной категории:</b> высшей квалификационной категории	25%

	первой квалификационной категории второй квалификационной категории	
2.	<b>За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:</b> Для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	

2.4. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

Где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии таблицы.

2.5. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат меньше 25%, то  $K_2 = 0\%$ ,

Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат меньше 25%, то  $K_2$  рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

Где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный по формуле установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

Где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышающих окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за вышшую квалификационную категорию;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определенная в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплат пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, расходов на дни служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K$  больше предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ); другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных *приложением № 2* к настоящему Положению).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных отделу образования Администрации

Большееулуйского района (далее – Порядок), регулируют возникающие между бюджетными и казенными органами подведомственными отделу образования Администрации Большееулуйского района (далее – организации), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Предоставление прочих услуг».

4.2. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Организацией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Организации.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональных выплат, установленной пунктом 2 настоящего раздела.

«Работникам, месячная заработная плата которых при выполнении отработанной нормы рабочего времени и выполненной нормы трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в пункте, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы принимается в размере, установленном на дату расчета указанным органом Красноярского края.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и фактической заработной платой конкретного работника при полностью отработанном рабочем времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному

работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Организации, и утверждаются приказом руководителя Организации.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда работников Организации и ее состав утверждаются руководителем Организации. При этом в составе комиссии должен быть представитель представительного органа работников организации.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам устанавливаются руководителем Организации ежемесячно, ежеквартально на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Организации, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателю за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим.раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителей организации.

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников организации.

4.11. Фонд оплаты труда Организации распределяется:  
фонд оплаты труда руководителя, его заместителей;  
фонд оплаты труда работников.



4.12. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты); фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда; фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.13. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов;  
фонд выплат, состоящий из фонда компенсационных выплат и фонда персональных выплат.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат;  
фонд квартальных выплат;  
фонд ежемесячных выплат;  
фонд выплат по итогам работы.

4.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете организации (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда организации.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников организации.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Организации выплачивается по решению руководителя Организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи Организации производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Порядок начисления заработной платы при расширении обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

### **6.1. Оплата труда педагогическим работникам.**

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в период которого применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), применяющих педагогическую работу в образовательные организации;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется

раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.) по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады) заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

#### 6.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же другое время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249$$
, где

$C_p$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТр}$  – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Чр}$  – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

**Приложение № 5**

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,  
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБДОУ «Большеулуйский детский сад №2»  
по должности «Воспитатель», периодичность 1 раз в месяц**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Организация (О) и выступление (В), участие (У) в работе профессиональных объединений педагогов	1. Участие, подготовка и проведение семинаров, круглых столов, РМО. Уровень: МБДОУ	У В О 1 2 3
		района	2 3 4
	Участие в работе комиссии и творческих групп разного уровня	2. Участие в работе комиссий (подтверждающий документ)	1
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях (в электронном виде), конкурсы РФ (за каждое выступление).	3. Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: ДОУ	У П 2 4
		района	4 6
		края	6 8
	Представление педагогических практик	4. Выступление, описание (подтверждающие участие) Уровень: ДОУ	4
		района	6
		края	10
	Подготовка детей к участию в смотрах-конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях и др.	5. За участие группы Уровень: ДОУ	У 1
		Района	2
		Края	3
Призовое место (за каждого ребенка)		П 1	

	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности педагогов и детей и публикации (за каждую публикацию) в методических изданиях и на сайте МБДОУ	6. Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень: МБДОУ (сайт)	1
		района	2
		края	3
	Повышение квалификации, курсы	7. За 16-36 учебных часов	1
		36-72 учебных часов	2
		свыше 72 учебных часов	3
		переподготовка (при предъявлении документа)	4
	Наставничество	8. Наличие подтверждающей документации и тд.	
<b>Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты</b>			
Участие в инновационной деятельности	Проведение открытых НОД	9. Разработка и реализация НОД Уровень: МБДОУ	3
		Район	4
	Проектная деятельность	10. Разработка проекта и защита (краткосрочный)	1
		(долгосрочный)	2
		Реализация проекта (по предъявлению материалов)	4
Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование ИКТ	11. Наличие материалов (за месяц)	1
	Техническое творчество	12. Внедрение и реализация. Наличие материалов (за месяц)	1-3
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Участие родителей в жизнедеятельности ДОУ.	13. Подготовка и проведение родительских собраний.	2
		14. Отсутствие задолженности по родительской плате	1
		15. Благоустройство участков, групповых комнат	1
		16. Досуговая деятельность совместно с родителями, вне учреждения	1
	Посещаемость детей	17. От 50 до 60%	1
От 60 и выше		2	
Осуществление дополнительных работ	Выполнение работ сверх должностных обязанностей	18. Изготовление и обновление игрового и учебного материала своими руками (наглядного и раздаточного) для создания и преобразования предметно-развивающей среды, центров	1
		19. Покупные (игры и тд.)	1
		20. пошив игрушек, одежды для кукол и т.д.	1

	Эффективность работы с родителями	21. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), отсутствие конфликтных ситуаций и отсутствие травм, несчастных случаев	1-2
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	22. Пошив костюмов	1
		23. Изготовление атрибутов, помощь в оформлении помещения и проведения мероприятия	1
		24 .Организация Исполнение роли	2 1-3
		25. Организация и проведение экскурсий (кроме запланированных по проекту)	1
	Осуществление дополнительных работ	26. Участие в проведении ремонтных работ, озеленение и благоустройство территории	1
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетной документации, характеристики и тд.)	27. По результатам контроля администрации	1-3
	Высокий уровень ответственности	28. Своевременное информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, о родителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности в отношении детей	1-5
	Эффективность работы по обеспечению легкой адаптации воспитанников	29. Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста (Адаптационные листы, сентябрь - декабрь)	1