



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МАДОУ «Д/с №16»  
 О.С.Юдина  
« 29 » 10 20 21 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАДОУ «Д/с №16»  
 20 21 г.



**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА И ИМЕЮЩИХ  
ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК** (ст.117 ТК РФ,  
постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об  
утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями  
труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск»  
(с последующими изменениями и дополнениями):

**Шеф – повар, повар** – 7 календарных дней – работа в горячем цехе с постоянным  
источником тока (раздел XLIII п. 117);

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МАДОУ «Д/с №16»  
 О.С.Юдина  
«28» 10 2021 г.



УТВЕРЖДЕНО  
«Д/с № 16»  
2021 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком на один год

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является УО.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается время работы в государственных муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается:
  - фактически отработанное время;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность и заработная плата полностью или частично, в том числе, время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
  - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось

место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил 2-месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил тех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения с работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил 2-х месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если

- перерыв в работе не превысил 3- месяцев (трехмесячных период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- При переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое

время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск ректору, директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом УО Оренбургской области.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МАДОУ «Д/с №16»

« 29 » 10 20 21 г.  
О.С.Юдина



ПРИКАЗ  
МАДОУ «Д/с №16»  
20 21 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ С  
ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА  
(ст.147 ТК РФ).**

Должность	Доплаты	Воздействие
Воспитатель коррекционного образования	20%	работа в ДОУ для воспитанников нуждающихся в длительном лечении



Приложение № 5  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МАДОУ «Д/с №16»

«29» 10 2021 г.  
О.С.Юдина




УТВЕРЖДЕНО  
Принято МАДОУ «Д/с №16»  
2021 г.

### НОРМЫ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ

Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на один месяц
1	2	3	4
Младший персонал. Воспитатели.	Мыло	Работы связанные с загрязнением	800 гр. 400 гр.
Завхоз	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работ): -гидрофильного действия -гидрофобного действия	Растворители, лаки и краски, смазки. Разбавленные водные растворы кислот, соли, щелочи и дез.средства	100 мл. 100мл.
Повар	Очищающая паста для рук	Сильно трудно смываемые загрязнения. Масла.	200мл.
Младший воспитатель	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Химические вещества раздражающего действия.	100мл.

Приложение № 6  
К коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МАДОУ «Д/с № 16»

 О.С.Юдина  
« 28 » 10 20 21.



УТВЕРЖДЕНО

приказом МАДОУ «Д/с № 16»

20 21 г. № 120

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКАМ

*муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
муниципального образования «город Бугуруслан» «Детский сад комбинированного  
вида №16»*

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их работников, Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным постановлением Главы муниципального образования «город Бугуруслан» от 24 июня 2016 года № 77 Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования «город Бугуруслан», Положением об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образованием администрации муниципального образования «город Бугуруслан», утвержденным приказом Управления образованием от № 215 от 23.08.2016г. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, определяет виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей эффективности деятельности работников образовательного учреждения (Приложение) и направлено на стимулирование работников образовательного учреждения к качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет до 60% базовых окладов для педагогических работников и специалистов образовательного учреждения.

1.3. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью или изменением в законодательстве.

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

премия за результаты работы по итогам квартала;  
единовременная премия;  
материальная помощь.

2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результат работы за квартал производится на основании критериев. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного, учреждения за результаты работы производится ежеквартально, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за квартал работникам должны быть установлены до 4 числа месяца, идущего за отчетным кварталом.

Если на работника образовательного учреждения в квартал, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал каждому работнику, обоснование данного расчета, производится рабочей группой и утверждается комиссией, созданных на основании приказа заведующего МАДОУ «Д/с №16».

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Заведующим МАДОУ «Д/с №16» издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за результаты их работы за месяц. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

С момента опубликования приказа заведующего МАДОУ «Д/с №16» работники в течение 10 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника образовательного учреждения о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

2.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- к общегосударственным датам;
- к юбилейным датам (55,60 лет)

Единовременное премирование работников образовательного учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте 1.2. настоящего Положения.



Единовременное премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании приказа заведующего МАДОУ «Д/с №16», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премии не устанавливаются.

2.3. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- в случае длительного заболевания;
- в случае смерти близких родственников (супруг(а)), дети, в том числе усыновленные, родители, усыновители, родные братья и сестры, родные дедушка, бабушка, внуки);
- в связи с рождение ребенка;
- в связи с бракосочетанием.

Материальная помощь выделяется на основании заявления работника, рассмотренного комиссией и приказа заведующего МАДОУ «Д/с №16».

### III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждого работника разделить на максимально возможную сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работнику образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с комиссией, перераспределения средств внутри образовательной организации.

3.5. В течение каждого месяца, установленного пунктом 2 настоящего Положения, ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

#### Показатели эффективности деятельности для старшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы
1. Качество научно-методической работы		
1.1	Обеспечение инновационного режима работы педагогического коллектива ДОУ (разработка и реализация программы развития учреждения, педагогических проектов). Предоставление и качественный уровень отчетов на сайте учреждения.	2
1.2	Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности (аналитических справок, анализ диагностических данных по уровню освоения детьми ОП ДОУ, интегративных качеств; по определению уровня профессионального роста педагогов, по данным анкет).	2
1.3	Качественная подготовка и своевременное прохождение педагогами аттестации. Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных	2

	обязанностей. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	
<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
2. Результативность и качество педагогической деятельности воспитательно-образовательного процесса		
<b>2.1</b>	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ. Накопление обобщение и распространение педагогического опыта. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.	<b>2</b>
<b>2.2</b>	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга воспитательно-образовательного процесса), своевременное оформление и обработка материалов мониторинга ОП. Качественное ведение и наличие документации.	<b>2</b>
<b>2.3</b>	Осуществление методического руководства воспитательно-образовательной деятельности педагогического коллектива МАДОУ «Д/с №16» обеспечение выполнения образовательной программы в соответствии с годовым планом.	<b>2</b>
<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
Максимальное количество баллов		<b>12 баллов</b>

Показатели эффективности деятельности для музыкального руководителя

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1. Создание условий для осуществления воспитательно - образовательного процесса		
<b>1.1</b>	Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ, охраны труда, пожарной безопасности, высокий уровень исполнительской дисциплины.	<b>3</b>
<b>1.2</b>	Осуществление развития музыкальных способностей и эмоциональной сферы, творческой деятельности воспитанников, используя разные виды и формы организации музыкальной деятельности.	<b>3</b>
<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
2. Качество педагогической деятельности воспитательно-образовательного процесса		
<b>2.1</b>	Подготовка и проведение мероприятий, праздников, досугов, развлечений.	<b>2</b>
<b>2.2</b>	Качественное и своевременное ведение документации, её наличие. Своевременное оформление и обработка материалов мониторинга ООП.	<b>2</b>
<b>2.3</b>	<b>Участие:</b> -в мероприятиях (МО, семинарах, педсоветах, конкурсах всех уровней), -в инновационной и проектной деятельности, - изучение и внедрение передового педагогического опыта, - работа в творческих группах. <b>Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе:</b> -умение пользоваться ПК, интернет-ресурсами, создание презентаций, электронного портфолио педагога.	<b>2</b>

<b>Итого</b>	<b>6 баллов</b>
Максимальное количество баллов	<b>12 баллов</b>

Показатели эффективности деятельности для воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы
<b>1. Результаты педагогической деятельности</b>		
1.1	Активность в методической работе – проекты, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, педагогических часах, обмен опытом, мастер – классы, семинары-практикумы, кружковая деятельность.	1
1.2	Подготовка и участие детей и родителей в фестивалях, конкурсах, на праздниках области, города.	0,5
1.3	Участие педагога в мероприятиях всероссийских, областных, городских. Сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческих группах, сопровождение сайта, участие в экспериментах.	0,5
1.4	Подготовка презентаций, разработка информационных стендов, буклетов, стенгазеты, материалов для сайта.	0,5
1.5	Помощь молодым педагогам: консультации, обмен опытом.	0,5
Итого		3 балла
<b>2. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе</b>		
2.1	Посещаемость 70 - 75	9
2.2	Посещаемость 65 - 70	6
2.3	Посещаемость 50 - 65	3
2.4	Посещаемость менее 50	0
2.5	Отсутствие травм	1
Итого		10
<b>3. Эффективность организации предметно-развивающей среды в группе в соответствии с возрастом и ФГОС ДО</b>		
3.1	Создание игрового пространства в группе, на территории. Соответствие среды ФГОС ДО	2
Итого		2
<b>4. Взаимодействие с родителями</b>		
4.1	Отсутствие жалоб	1
4.2	Отсутствие задолженности по родительской оплате	1
4.3	Участие родителей в жизни детского сада (проектные работы, благоустройство и т.д.)	1
Итого		3
Максимальное количество баллов		18 баллов

Показатели эффективности деятельности для учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Баллы
<b>1. Качество реализации коррекционной программы</b>		
1.1	Взаимодействие с педагогами по реализации коррекционной программы (консультации, мастер-классы, практикумы и др.). Участие:	4

	-в мероприятиях (МО, семинарах, педсоветах, конкурсах всех уровней), -в инновационной и проектной деятельности, - изучение и внедрение передового педагогического опыта, -работа в творческих группах. <b>Применение ИКТ в своей работе.</b>	
<b>1.2</b>	Взаимодействие с родителями по реализации коррекционной программы (консультации, мастер-классы, практикумы, родительские собрания и др.)	<b>2</b>
<b>1.3</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	<b>2</b>
<b>1.4</b>	Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное создание картотек, игр, пособий и др.)	<b>2</b>
<b>1.5</b>	Своевременное, правильное оформление и сдача документации.	<b>2</b>
	<b>Итого</b>	<b>12 баллов</b>
<b>2. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей</b>		
<b>2.1</b>	Отсутствие детского травматизма	<b>5</b>
<b>3. Посещаемость занятий специалиста детьми</b>		
<b>3.1</b>	Посещаемость 70 - 75	<b>9</b>
<b>3.2</b>	Посещаемость 65 - 70	<b>6</b>
<b>3.3</b>	Посещаемость 50 - 65	<b>3</b>
<b>3.4</b>	Посещаемость менее 50	<b>0</b>
	<b>Итого</b>	<b>18</b>
	Максимальное количество баллов	<b>35 баллов</b>

### Показатели эффективности деятельности для педагога-психолога

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
<b>1. Качество образовательного процесса</b>		
<b>1.1</b>	Взаимодействие с педагогами (консультации, мастер-классы, практикумы и др.). Участие: -в мероприятиях (МО, семинарах, педсоветах, конкурсах всех уровней), -в инновационной и проектной деятельности, - изучение и внедрение передового педагогического опыта, -работа в творческих группах. <b>Применение ИКТ в своей работе.</b>	<b>2</b>
<b>1.2</b>	Взаимодействие с родителями (консультации, мастер-классы, практикумы, родительские собрания и др.)	<b>2</b>
<b>1.3</b>	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	<b>2</b>
<b>1.4</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги.	<b>2</b>
<b>1.5</b>	Оснащение коррекционных занятий, кабинета.	<b>2</b>
<b>1.6</b>	Своевременное, правильное оформление и сдача документации.	<b>2</b>
	<b>Итого</b>	<b>12 баллов</b>

2.Результативность работы		
2.1	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	8
	Максимальное количество баллов	20 баллов



