

**«РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО»**  
на заседании  
Общего собрания работников  
Протокол № 6 от «06» апреля 2021 г.

**«СОГЛАСОВАНО»**  
На заседании  
первичной профсоюзной организации  
Протокол № 5 от «06» апреля 2021 г.

**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Заведующий МДОУ  
«Детский сад № 11 «Вишенка»  
/А.И.Гришутова/  
Приказ № 108 от «06» апреля 2021 г.



# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах и условиях оплаты труда  
работников**

**МДОУ «Детский сад № 11 «Вишенка»  
г.Вольска Саратовской области»**

# Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно- правовыми актами администрации Вольского муниципального района и применяется при определении заработной платы работников муниципальных дошкольных бюджетных образовательных учреждений, их руководителей и заместителей, работников автономных дошкольных образовательных учреждений, руководителей автономных дошкольных образовательных учреждений образования и их заместителей (далее - учреждения образования), и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей и работников учреждений образования.

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно-правовыми актами администрации Вольского муниципального района;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно - правовыми актами администрации Вольского муниципального района.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](#). В случае если заработная плата работника учреждения образования, при фактически отработанной месячной норме часов, ниже [минимального размера оплаты труда](#) ему производится доплата до [минимального размера оплаты труда](#).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений образования включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплату до минимального размера оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению образования из областного бюджета, объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению образования из бюджета Вольского муниципального района и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Основной персонал работников учреждения образования - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального бюджетного учреждения образования целей деятельности этого учреждения.

Учебно-вспомогательный персонал учреждения образования - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных

уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения образования - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального бюджетного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Перечень должностей, относящихся к основному, учебно-вспомогательному и административно-управленческому персоналу установлен в таблице 1 приложения № 1 к данному Положению.

## **Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б.}} + Y_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б.}}$  - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$Y_{\text{кп}}$  - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в учреждениях образования.

Должностные оклады работников административно- управленческого персонала, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала и оклады работников учебно - вспомогательного персонала учреждений образования определяются в соответствии с [приложением N 1](#) к настоящему Положению.

2.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с [таблицей 3](#) приложения N 1 к настоящему Положению.

2.3. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.5. Должностные оклады медицинских работников учреждений образования устанавливаются в соответствии с [таблицей 5](#) приложения N 1 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования устанавливаются в соответствии с [таблицей 4](#) приложения N 1 к настоящему Положению.

2.7. Работникам учреждений образования должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на повышающий коэффициент в соответствии с [приложением N 2](#) к настоящему Положению, а именно:

- коэффициент за специфику работы;
- коэффициент за наличие почетных званий и ученых степеней.

Специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 процентов.

Увеличение должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающего коэффициента образует новый должностной оклад (ставку заработной платы), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения образования в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения представительного органа работников.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведен в [Приложении № 5](#) к настоящему Положению.

2.10. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований [трудового законодательства](#) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в соответствующем приказе руководителя учреждения.
- при присвоении почётного звания или учёной степени.
- при изменении группы по оплате труда учреждения .

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (окладов, ставок заработной платы) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Компенсационные выплаты - это доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.4. В соответствии с Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно - правовыми актами администрации Вольского муниципального района работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Конкретные размеры доплат определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы;

доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от должностного оклада отсутствующего работника.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от оклада отсутствующего работника.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от его должностного оклада.

3.3.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от должностного оклада отсутствующего работника.

3.3.5. Доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет

35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

3.4.1. Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются в соответствии с Таблицей №2 Приложения № 2 настоящего Положения.

3.5. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях материального поощрения работников за заслуги и одновременно стимулирования (мотивации) к дальнейшему повышению уровня качества и количества труда в учреждениях образования предусматриваются выплаты стимулирующего характера

4.2. Условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений образования устанавливаются локальными нормативно-правовыми актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.3. В соответствии с Решениями Вольского муниципального Собрании, нормативно - правовыми актами администрации Вольского муниципального района работникам учреждений образования осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.



4.5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;
- ✓ участие в течение определенного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. К выплатам за **интенсивность и высокие результаты работы** относятся:

а) надбавки основному персоналу:

- ✓ за квалификационную категорию (процент от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

- за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,
- за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,
- за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

учителям и иным педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,
- за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,
- за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

- ✓ надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ - не более 50% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.6. К выплатам за **качество выполняемых работ** относятся:

4.6.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ✓ надбавка работникам учреждения образования за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с [Законом](#) Саратовской области "Об образовании в Саратовской области";
- ✓ молодым специалистам из числа педагогических работников (кроме совместителей) - ежемесячная доплата в размере 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы). Размер доплаты не зависит от нагрузки. Данная доплата не образует новый должностной оклад. Статус молодого специалиста определяется в соответствии с [Законом](#) Саратовской области "Об образовании в Саратовской области";
- ✓ надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с [Законом](#) Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

4.6.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности педагогического персонала - устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по май) и выплачивается ежемесячно ([приложение № 3](#) к настоящему Положению);
- ✓ надбавка за качество с учетом критериев, позволяющих оценить профессиональную компетентность и результативность деятельности административно-управленческого (за исключением директора) и учебно-вспомогательного персонала - устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно ([приложение № 3](#) к настоящему Положению).

4.7. Выплата надбавки за качество производится по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения образования.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а так же за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждения он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При назначении надбавки за качество учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

4.8. В целях принятия объективного решения о назначении надбавки за качество работникам учреждения образования создается комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам учреждений образования (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются положением о Комиссии (приложение № 3 к настоящему Положению). Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем издается приказ по учреждению образования.

Размер выплат с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника, устанавливается Комиссией после предоставления оценочных листов работниками учреждений образования.

4.9. Педагогические работники учреждений образования:

- ✓ самостоятельно 1 раз в год, заполняют портфолио (информация об индивидуальных достижениях педагогических работников) и оценочные листы и передают их в Комиссию не позднее 15 августа текущего года.
- ✓ стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев. Итоговый балл формируется как суммарный по всем критериям.
- ✓ расчет размеров выплат надбавки за качество производится один раз в год.

Размер выплат определяется путём умножения количества баллов, заработанных работником, на стоимость 1 балла.

Стоимость одного балла для педагогических работников учреждения образования определяется путем деления части стимулирующего фонда (приходящегося на месяц) на общее количество баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения образования.

4.10. Иные работники учреждений образования:

- ✓ самостоятельно 1 раз в год, заполняют оценочные листы и передают их в Комиссию не позднее 15 августа текущего года;
- ✓ стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев. Итоговый балл формируется как суммарный по всем критериям.
- ✓ расчет размеров выплат надбавки за качество производится один раз в год.

Размер выплат определяется путём умножения количества баллов, заработанных работником, на стоимость 1 балла.

Стоимость одного балла для иных работников рассчитывается по формуле:



$(З/п - \text{оклад}) / \text{max количество баллов} = \text{стоимость одного балла}$ , где:

З/п - заработная плата иного работника

Оклад – должностной оклад (ставка заработной платы) иного работника

max. количество баллов - максимальное количество баллов, установленное в оценочном листе иного работника по его должности.

Оценочный лист заполняется каждым работником за отчетный период самостоятельно. В оценочном листе указываются показатели эффективности деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью.

4.11. Выплата надбавки за качество педагогическим работникам, вновь принятым на работу в учреждение образования, не имеющих портфолио для назначения стимулирующих выплат и стажа работы в учреждениях образования производится в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты по данному учреждению со дня приёма до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений.

Выплаты надбавки за качество иным вновь принятым работникам производятся исходя из размера стимулирующих выплат работника, прежде занимавшего данную должность до момента установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений.

4.12. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления выплаты, выплата устанавливается и выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.13. Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников образовательных учреждений, а именно надбавку за качество, приведены в таблице № 4 Приложения № 3 к данному Положению

4.14. Выплаты *за стаж непрерывной работы, выслугу лет* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

- педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

*инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю*, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 %,

от 5 до 10 лет - 9,7 %,

от 2 до 5 лет - 4,7 %;

- иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 %,

от 10 до 20 лет - 15,7 %,

от 5 до 10 лет - 9,7 %,

от 2 до 5 лет - 4,7 %.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.15. **Премияльные выплаты по итогам работы** включают в себя:

- ✓ премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ - размер данной премии не может превышать 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) работника за счет экономии фонда оплаты труда (устанавливаются приказом по учреждению);

- ✓ премии по итогам работы за месяц (выплачиваются из фонда оплаты труда и закреплены в штатном расписании), квартал, год (выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения образования) - размер премий не может превышать 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4.15.1. Премииальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

4.15.2. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

4.15.3. В случае несогласия с размером стимулирующей выплаты или отказом в ее назначении работник общеобразовательного учреждения образования вправе обратиться в соответствующий орган с письменным заявлением, аргументировано изложив позиции, с которыми не согласен.

### **Раздел 5. Единовременные выплаты.**

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей, работникам учреждений образования могут выплачиваться единовременные выплаты:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения), при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 % от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию, при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 % от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная выплата может выплачиваться один раз в год в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы).

5.2. Решение о размере единовременной выплаты работникам принимает руководитель учреждения образования, а руководителю учреждения образования – учредитель.

### **Раздел 6. Оплата труда руководителей учреждений образования, их заместителей.**

6.1. Норма часов работы руководителя учреждения образования и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 40 часов в неделю.

Норма часов работы руководителя учреждения образования, расположенного в сельской местности, и его заместителей, за которую производится оплата труда, составляет 36 часов в неделю.

6.2. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностные оклады руководителей учреждений образования, заместителей руководителей определяются в соответствии с таблицей 2 приложения N 1 к настоящему Положению.

6.4. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с [приложением N 4](#) к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителя учреждения образования определяется учредителем один раз в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения.

За руководителем учреждения в период нахождения его на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений образования устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителей с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения образования устанавливаются в соответствии с пунктами 4.6., 4.8., 4.10., 4.11., 4.12., 4.13. и 4.15. раздела 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения образования за выполнение показателей стимулирования, а именно надбавка за качество устанавливаются на основании правового акта администрации Вольского муниципального района, согласованного в установленном порядке с муниципальным общественным Советом по вопросам образования при администрации Вольского муниципального района.

6.8. Объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения образования, определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет не более 1,0 % от фонда оплаты труда учреждения образования.

6.9. Размер надбавки за качество руководителю учреждения образования определяется в денежном эквиваленте (процентном эквиваленте к должностному окладу согласно присвоенным баллам по критериям) в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности учреждения образования согласно приложения к Положению об условиях, порядке установления и порядке определения размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Вольского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Вольского муниципального района.

6.10. Вновь назначенному руководителю учреждения образования размер надбавки за качество определяются по среднему баллу портфолио руководителей учреждений образования Вольского муниципального района.

6.11. Надбавка за качество устанавливается 1 раз в год (за период с сентября по август) и выплачивается ежемесячно.

6.12. Доплаты руководителю учреждения образования, его заместителям за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области" осуществляются из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6.13. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения образования, его заместителей, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения образования, его заместителей, в котором учтены стимулирующие выплаты.

## **Раздел 7. Заключительные положения.**

7.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением образования услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением образования самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим Положением.

7.3. Штатное расписание учреждения образования утверждается директором по согласованию с администрацией Вольского муниципального района в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников учреждения.

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Таблица 1

**Перечень должностей, относящихся к основному, учебно-вспомогательному и административно-управленческому персоналу**

Основной персонал	Учебно-вспомогательный персонал	Административно-управленческий персонал
Учитель - дефектолог, учитель - логопед, воспитатель, педагог - психолог, социальный педагог, тьютор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования	младший воспитатель, заведующий производством (шеф-повар), специалист по административно-хозяйственному обеспечению, специалист по закупкам, специалист по охране труда, техник, делопроизводитель, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, повар, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, медицинская сестра, диетсестра, кухонный рабочий, врач-специалист, специалист по персоналу.	заведующий, заместитель заведующего

Таблица 2

**Должностные оклады работников административно-управленческого персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	Заведующий ДОУ				
	высшей квалификационной категории	14 304	13 602	13 101	12466

\* Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

**Таблица 3**

**Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

N п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	учитель-логопед; учитель-дефектолог, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, тьютор, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.	9 615

**Таблица 4**

**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заведующий производством (шеф-повар): I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей	10 556 10 037 8 674 8 274
2.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	7 200
3.	Специалист по закупкам	10 037
4.	Специалист по охране труда	7 849
5.	Специалист по персоналу	7 849
6.	Техник	7 200
7.	Делопроизводитель	7 040
8.	Младший воспитатель	7 849
9.	Повар	7 526
10.	Кастелянша	6 922
11.	Уборщик территорий	6 922
12.	Кладовщик	6 922
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 922
14.	Уборщик служебных помещений	6 922
15.	Машинист по стирке и ремонту	6 922

	спецодежды	
16.	Кухонный рабочий	6 922
17.	Сторож	6 922

По рабочей профессии «сторож» устанавливается почасовая оплата труда.  
Ведётся суммированный учёт рабочего времени. Отчётный период -1 год.

**Таблица 5**

**Должностные оклады медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Медицинская сестра	9 515	9 084	8 674	8 274
2.	Диетсестра	8564	8176	7807	7447
3.	Врач-специалист	11 687	11 119	10 556	10 036

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Приложение № 2  
к **Положению** о размерах и условиях оплаты труда  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений Вольского муниципального  
района Саратовской области



## Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждений образования

Таблица 1

### 1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20

2. Работникам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник профтехобразования", "Заслуженный мастер профтехобразования", «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Таблица 2

### Размер выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

Виды работ	Максимальный % к должностному окладу
Ведение персонального сайта (инстаграм) учреждения	до 25%
Работа с документацией и программой Spru_orb ПФР	до 25%
Работа с программой АРМ ФСС	до 25%
Подготовка ежемесячных электронных отчетов в пенсионный фонд	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за Го и ЧС, ведение соответствующей документации	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, ведение соответствующей документации (при	до 25%

отсутствии в штате учреждения специалиста по охране труда)	
Выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность, ведение соответствующей документации	до 25%

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Приложение N 3  
к **Положению** о размерах и условиях оплаты труда  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений Вольского муниципального  
района Саратовской области

# **Положение о комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы работников учреждения образования**

## **1. Общие положения.**

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы работников учреждения образования (далее - Комиссия) создается для распределения средств, направляемых на стимулирование работников учреждения образования (далее - надбавка за качество), в целях повышения результативности деятельности работников учреждения образования, а также усиления материальной заинтересованности работников учреждения образования в развитии творческой активности и инициативы при реализации уставных задач.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством в сфере образования, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Вольского муниципального района, уставом учреждения образования и настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии предусматривает единые принципы установления надбавки за качество работникам учреждения образования: административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному, основному персоналу.

## **2. Состав и формирование Комиссии**

2.1. В состав Комиссии могут входить наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники учреждения образования, члены первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия создается и ликвидируется решением общего собрания работников учреждения образования. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего.

2.3. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек:

- председатель комиссии - 1;
- заместитель председателя - 1;
- секретарь комиссии - 1;
- члены комиссии - 2.

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

2.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

2.6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

## **3. Задачи Комиссии**

3.1. Оценка деятельности работников учреждения образования на основании представленных работниками учреждения образования оценочных листов о результативности и качестве их работы.

3.2. Рассмотрение представленных работниками учреждения образования оценочных листов, оценка качества и эффективности деятельности работников учреждения образования, определение размера надбавки за качество работников учреждения образования.

3.3. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения надбавки за качество работников учреждения образования.

## **4. Права и обязанности членов Комиссии**

4.1. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в заседании Комиссии, обсуждении представленных документов и принятии решений Комиссий;
- инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

4.2. Члены Комиссии обязаны:

- принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и справедливости.

4.3. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания работников учреждения образования в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении из учреждения образования

4.4. На основании протокола общего собрания работников учреждения образования принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

4.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

### **5. Организация работы Комиссии.**

5.1. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от числа членов Комиссии.

5.2. Заседания Комиссии проводятся 2 раза в год или по мере необходимости.

5.3. На заседании Комиссии могут быть приглашены заместитель руководителя с отчетами о качестве работы своих подразделений.

5.4. Комиссия в течение 2 рабочих дней рассматривает все представленные работниками учреждения образования листы оценки качества и результативности труда, анализирует информацию, представленную работником. В случае несогласия с оценкой результативности деятельности работника делает поправки в оценочном листе, аргументирует свои поправки и отмечает их в протоколе.

В конце оценочного листа Комиссия проставляет итоговый балл и определяет размер надбавки за качество работника учреждения образования.

5.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

5.6. В случае равенства голосов решающим является голос председателя.

5.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих, оформляются протоколом и предоставляются руководителю учреждения образования.

5.8. Протокол Комиссии в течение 1 рабочего дня подписывается всеми членами Комиссии, принимающими участие в работе.

5.9. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в учреждении образования. Они доступны для ознакомления всем работникам учреждения образования, за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер.

5.10. Комиссия не вправе разглашать информацию, конфиденциальный характер.

### **6. Делопроизводство**

6.1. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

6.2. Протоколы Комиссии хранятся 1 год, оценочные листы работников для определения размера выплат стимулирующего характера – 1 год.

### **7. Заключительные положения**

7.1. На основании решения членов Комиссии руководителем учреждения образования в течение 1 рабочего дня издается приказ об утверждении размеров надбавки за качество работников учреждения образования, который является основанием для начисления надбавки за качеством работникам учреждения образования.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

**Таблица № 1**

**Оценочные листы основного персонала**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности и качества деятельности педагогических работников**  
**учреждения образования**

(ФИО работника)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Максимальный балл по критериям:

**1. Динамика показателей здоровья воспитанников**

1) Отсутствие и снижение пропускаемых воспитанниками дней				
Менее 50%	50 – 70%	80 – 100%	Соответствующий балл	
			Оценка работника	Оценка комиссии
0	1	3		
2) Использование педагогом в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей				
Не использует	Использует		Соответствующий балл	
0	3		Оценка работника	Оценка комиссии
Сумма баллов				

**Подтверждающие документы:**

К1П1: справка, диаграммы;

К1П2: справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, заверенная руководителем ОО.

**2. Участие в работе методических объединений педагогических работников, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса**

1) Участие педагога в инновационной деятельности, апробаций новых методик, ведение экспериментальной деятельности					
Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Федеральный	Соответствующий балл	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4		
2) Участие педагога в работе экспертных, рабочих комиссиях, творческих группах, жюри конкурсов, наставничество					
Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Соответствующий балл		
			Оценка работника	Оценка комиссии	
1	2	3			
3) Представление, обобщение собственного педагогического опыта; форма распространения: открытое мероприятие, мастер – класс, выступления на семинарах, педагогических советах, круглых столах					
Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Соответствующий балл		
			Оценка	Оценка	

				работника	комиссии	
1	2	4				
4) Организация педагогом кружковой работы						
<b>Организована</b>		<b>Не организована</b>		<b>Соответствующий балл</b>		
3		0		<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>	
5) Результативность использования информационно – коммуникативных технологий в образовательном процессе						
<b>Веб – страница: систематическая наполняемость разнообразной информацией;</b>	<b>Публикация и размещение в сети интернет, в СМИ</b>				<b>Сумма баллов</b>	
	муниципальный уровень	Районный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень	<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	2	2	1	1		
<b>Сумма баллов</b>						

**Подтверждающие документы:**

K2П1: копии сертификатов, дипломов и т.д.;

K2П2: копия сертификатов; план мероприятий;

K2П3: копия сертификатов; электронные ссылки и т.д

K2П4: копия план работы;

K2П5: скрин-шот страниц, сайтов; копии свидетельств, текст публикаций

**3. Реализация дополнительных проектов различной направленности**

1) Участие в разработке и реализации проектов, в том числе конкурсных и инновационных

<b>Уровень ДОУ</b>	<b>Муниципальный уровень</b>	<b>Региональный (федеральный, международный)</b>	<b>Соответствующий балл</b>	
			<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	2	3		
<b>Сумма баллов</b>				

**Подтверждающие документы:**

K3П1: копии приказов, писем, копии сертификатов, дипломов и т.д.;

**4. Результативность работы**

1) Участие воспитателя в конкурсах разного уровня

<b>Д</b>	<b>О</b>	<b>М</b>	<b>у</b>	<b>н</b>	<b>и</b>	<b>ц</b>	<b>Р</b>	<b>е</b>	<b>г</b>	<b>и</b>	<b>о</b>	<b>н</b>	<b>Ф</b>	<b>е</b>	<b>д</b>	<b>е</b>	<b>р</b>	<b>а</b>	<b>л</b>	<b>М</b>	<b>е</b>	<b>ж</b>	<b>д</b>	<b>У</b>	<b>с</b>	<b>е</b>	<b>р</b>	<b>о</b>	<b>С</b>	<b>умма баллов</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--------------------



						<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	1	1	1	1			
2) Призеры конкурсов разного уровня (дети)							
<b>ДОУ</b>	<b>Муниципальный</b>	<b>Региональный</b>	<b>Федеральный</b>	<b>Международный</b>	<b>Всероссийский</b>	<b>Сумма баллов</b>	
						<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	1	1	1	1	1		
3) Призеры конкурсов разного уровня (педагог, родитель)							
<b>ДОУ</b>	<b>Муниципальный</b>	<b>Региональный</b>	<b>Федеральный</b>	<b>Международный</b>	<b>Всероссийский</b>	<b>сумма баллов</b>	
						<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	1	1	1	1	1		
<b>Сумма баллов</b>							

**Подтверждающие документы:**

К4П1: копии сертификатов, дипломов и т.д.;

К4П2: дипломы, грамоты, сертификаты;

К4П3: дипломы, грамоты, сертификаты;

**5. Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО**

1) Динамичное совершенствование развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с возрастом воспитанников			<b>Соответствующий балл</b>	
<b>Менее 50%</b>	<b>50 – 69%</b>	<b>70 – 100%</b>	<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	2	3		
2) Создание развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада			<b>Соответствующий балл</b>	
<b>Менее 50%</b>	<b>50 – 69%</b>	<b>70 – 100%</b>	<b>Оценка работника</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1	2	3		

Сумма баллов

**Подтверждающие документы:**

К5П1: справка об оснащении РППС, за период/год

К5П2: справка об оснащении РППС, за период/год;

**6. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов детей и членов их семей**

1) Организация и проведение совместной деятельности с воспитанниками и их родителями вне годового плана учреждения (акции, праздники, развлечения, экскурсии, совместные походы в музеи, театры и др.)

1 – 3 мероприятия	4 – 6 мероприятия	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
2	4		

**Подтверждающие документы:**

К6П1 справка заверенная руководителем;

К6П2: справка заверенная руководителем;

К6П3: справка заверенная руководителем;

**7. Участие в реализации сценарных мероприятий ДОУ (утренники, развлечения)**

1) Исполнение ролей в сценарных мероприятиях других групп

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
1	3		
<b>Сумма баллов</b>			

**Подтверждающие документы:**

К7П1: справка заверенная руководителем;

**8. Организационные показатели**

1) Участие в работе профсоюзной организации

Наличие	Отсутствие	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
2	0		
<b>Сумма баллов</b>			

**Подтверждающие документы:**

К8П1: справка заверенная руководителем;

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ИТОГОВЫЙ БАЛЛ:** \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

(прописью)

**Подписи членов комиссии:**

Председатель комиссии	/	/
Заместитель председателя комиссии	/	/
Члены комиссии:	/	/
-	/	/
-	/	/
Секретарь комиссии	/	/

С итоговым баллом ознакомлен(а) и согласен(на)

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**результативности и качества деятельности педагогических работников учреждения образования («учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «тьютор», «педагог-психолог», музыкальный руководитель, «инструктор по физической культуре»)**

(ФИО работника)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Максимальный балл по критериям:

**1. Участие в работе методических объединений педагогических работников, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса**

1) Участие педагога в инновационной деятельности, апробаций новых методик, ведение экспериментальной деятельности

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Федеральный	Соответствующий балл	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4		

2) Участие педагога в работе экспертных, рабочих комиссиях, творческих группах, жюри конкурсов, наставничество

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Соответствующий балл	
			Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3		

3) Представление, обобщение собственного педагогического опыта; форма распространения: открытое мероприятие, мастер – класс, выступления на семинарах, педагогических советах, круглых столах

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный	Федеральный, международный	Соответствующий балл	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4		

4) Организация педагогом кружковой работы

Организована	Не организована	Соответствующий балл	
2	0	Оценка работника	Оценка комиссии

5) Результативность использования информационно – коммуникативных технологий в образовательном процессе

Веб – страница: систематическая наполняемость разнообразной информацией;	Публикация и размещение в сети интернет, в СМИ				Соответствующий балл	
	муниципальный уровень	Районный уровень	Всероссийский уровень	Международный уровень	Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	2	1	1		
<b>Сумма баллов</b>						

**Подтверждающие документы:**

К2П1: копии сертификатов, дипломов и т.д.;

К2П2: сертификатов; план мероприятий;

К2П3: сертификатов; электронные ссылки и т.д

К2П4: план работы;

К2П5: скрин-шот страниц, сайтов; копии свидетельств, текст публикаций

**2. Реализация дополнительных проектов различной направленности**

1) Участие в разработке и реализации проектов, в том числе конкурсных и инновационных

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Региональный (федеральный, международный)	Соответствующий балл	
			Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3		
<b>Сумма баллов</b>				

**Подтверждающие документы:**

КЗП1: копии приказов, писем, копии сертификатов, дипломов и т.д; отчет о результатах реализации проекта;

### 3. Результативность работы

#### 2) Участие педагога в конкурсах разного уровня

ДОУ	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный	Всероссийский	Соответствующий балл	
						Оценка работника	Оценка комиссии
1	1	1	1	1			

#### 3) Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях

ДОУ	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный	Всероссийский	Соответствующий балл	
						Оценка работника	Оценка комиссии
1	1	1	1	1	1		

#### 4) Призеры конкурсов разного уровня

ДОУ	Муниципальный	Региональный	Федеральный	Международный	Всероссийский	Соответствующий балл	
						Оценка работника	Оценка комиссии
1	1	1	1	1	1		

Сумма баллов

#### Подтверждающие документы:

К4П1: копии дипломов, грамот, сертификатов;

К4П2: дипломы, грамоты, сертификаты;

К4П3: дипломы, грамоты, сертификаты;

### 4. Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО

1) Динамичное совершенствование развивающей предметно пространственной среды			Соответствующий балл	
Менее 50%	50 – 69%	70 – 100%	Оценка работника	Оценка комиссии

1	2	3		
---	---	---	--	--

**Подтверждающие документы:**

К5П1: аналитическая справка об оснащении РППС, фото – отчет за период/квартал

**5. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов детей и членов их семей**

1) Организация и проведение совместной деятельности с воспитанниками и их родителями вне годового плана учреждения (акции, праздники, развлечения, экскурсии, совместные походы в музеи, театры и др.)

1 – 3 мероприятия	4 – 6 мероприятия	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
2	4		

**Подтверждающие документы:**

К6П1: копия плана мероприятий, заверенный руководителем; отчет о результатах реализации плана мероприятий

К6П2: справка, заверенная руководителем;

**6. Участие в реализации сценарных мероприятий ДОУ (утренники, развлечения)**

1) Исполнение ролей в сценарных мероприятиях

Уровень ДОУ	Муниципальный уровень	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
<b>Сумма баллов</b>			

**Подтверждающие документы:**

К7П1: аналитическая справка, заверенная руководителем;

**7. Организационные показатели**

1) Участие в работе профсоюзной организации

Наличие	Отсутствие	Соответствующий балл	
		Оценка работника	Оценка комиссии
2	0		
<b>Сумма баллов</b>			

**Подтверждающие документы:**

К8П1: справка, заверенная руководителем;

**ИТОГОВЫЙ БАЛЛ по оценке работника:**

( )



(прописью)

(подпись работника)

**ИТОГОВЫЙ БАЛЛ по оценке комиссии:**

(прописью)

**Подписи членов комиссии:**

Председатель комиссии	/	/
Заместитель председателя комиссии	/	/
Члены комиссии:	/	/
	/	/
	/	/
Секретарь комиссии	/	/

**С итоговым баллом ознакомлен(а) и согласен(на)**

Подпись работника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата \_\_\_\_\_

**Таблица 2**

### Оценочные листы учебно-вспомогательного персонала

#### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы специалиста по административно-хозяйственному обеспечению \_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	своевременно несвоевременно	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	отсутствие наличие	+3 0	1 раз в год		
Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения	качественно некачественно	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	отсутствие наличие	+1 0	1 раз в год		

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	отсутствие наличие	+1 0	1 раз в год		
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	своевременно несвоевремен но	+2 0	1 раз в год		
Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	своевременно несвоевремен но	+1 0	1 раз в год		
Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	своевременно несвоевремен но	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
Обеспечение рационального расходования материалов ДОУ. Внесение и внедрение рационализаторских предложений направленных на экономию средств, направляемых на хозяйственную деятельность ДОУ.	соответствует не соответствует	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>23</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы работников столовой (шеф-повар, повар, кухонный рабочий)

\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Подготовка к учебному году	наличие	+1 до	1 раз в год		

	отсутствие	+10 0			
Контроль за прохождением медкомиссии	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременная подготовка и сдача учетно-планирующей документации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>24</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы сторожа

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели (	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Отсутствие замечаний по ведению документации	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в полугодие		
Своевременность сообщения о ЧС (в т.ч. об авариях в системе коммунальной инфраструктуры)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в полугодие		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>7</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы уборщика служебных помещений

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Качественная уборка помещений	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Своевременность сообщения о ЧС (в т.ч. об авариях в системе коммунальной инфраструктуры)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		5			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы кастелянши

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (стирка)	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Сохранность мягкого инвентаря, обеспечение контроля за рациональным и бережным использованием материальных ценностей, выявление нарушений	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Качественное ведение учетно-отчетной документации	отсутствие наличие	-1 +3	1 раз в год		
Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	наличие отсутствие	-1 +3	1 раз в год		
Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии	отсутствие наличие	-1 +3	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		17			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы врача-специалиста, медсестры, диетсестры

\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (стирка)	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Качественное и своевременное оказание лечебно-профилактической и санитарно-профилактической помощи, первой неотложной медпомощи при острых заболеваниях и несчастных случаях	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	отсутствие наличие	-1 +3	1 раз в год		
Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	наличие отсутствие	-1 +3	1 раз в год		
Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии	отсутствие наличие	-1 +3	1 раз в год		
Качественное осуществление текущего санитарного надзора, организация и проведение противоэпидемических мероприятий	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки	отсутствие наличие	-1 +3	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		23			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы специалиста по охране труда

\_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и (саморефлексия)	Фактический балл по решению комиссии
Участие в реализации программы развития учреждения	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев травматизма	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровью обучающихся, организация обучения сотрудников	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО(максимальный балл)</b>		<b>14</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		

водопроводной, канализационной сети					
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	наличие отсутствие	0 +1,5	1 раз в год		
Сохранность материалов, инструментов	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Участие в ликвидации аварий	отсутствие наличие	0 +1,5	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>12</b>			

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы младшего воспитателя

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие случаев нарушения проживающими дисциплины и общественного порядка в ночное время	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Ведение журнала сдачи и приема дежурств	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Своевременное информирование руководителя структурного подразделения о нарушениях режима	наличие отсутствие	+2 -2	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>12</b>			

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
выполнения критериев и показателей эффективности работы делопроизводителя  
\_\_\_\_\_  
(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с  
\_\_\_\_\_  
(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Качественное ведение документации	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>16</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
выполнения критериев и показателей эффективности работы кладовщика  
\_\_\_\_\_  
(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)



на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
2. Отсутствие замечаний по условиям хранения продуктов питания.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
3. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений, инвентаря, посуды и т.д.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
4. Отсутствие замечаний за несоблюдение ОТ, противопожарной и электробезопасности, на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
6. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	отсутствие наличие	+2 0	1 раз в год		
7. Качественная работа в период ремонтных работ	наличие отсутствие	+1 0	1 раз в год		
8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
9. Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		16			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы уборщика территорий

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Содержание территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		

состоянии.					
Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников.	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
. Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Обеспечение сохранности рабочего инвентаря)	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Выполнение ремонтных работ	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в генеральных уборках МДОУ и территории МДОУ.	отсутствие наличие	0 +1	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО (максимальный балл)		11			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы специалиста по закупкам

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков, подрядчиков и т.д	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		

контракта					
Привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		12			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности техника

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Макси м.балл	Периодичность отчетности	Реальные показатели и	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы электросетисети	наличие отсутствие	0 +1	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие случаев отключения электроснабжения	наличие отсутствие	0 +3	1 раз в год		
Сохранность материалов, инструментов	наличие отсутствие	0 +2	1 раз в год		
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	наличие отсутствие	0 +3	1 раз в год		
Участие в ликвидации аварий	наличие отсутствие	0 +3	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО: (максимальный балл)</b>	<b>18 баллов</b>				

(указывается период работы)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы **специалиста по персоналу**

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
Отсутствие замечаний Руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	отсутствие наличие	+3 0	1 раз в год		
Своевременная подготовка проектов приказов, трудовых договоров и т.п.	отсутствие наличие	0 +4	1 раз в год		
Качественное ведение кадрового делопроизводства (своевременное оформление трудовых книжек, личных дел и т.п.)	наличие отсутствие	+3 0	1 раз в год		
Обеспечение трудовых прав работников, в т.ч. информационно-разъяснительная индивидуальная работа с работниками	отсутствие наличие	0 +3	1 раз в год		
Ведение документации по обращению граждан	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Исполнение обязанностей не входящих в профессиональную деятельность (участие в утренниках, оформление стендов и т.д.)	отсутствие наличие	0 +2	1 раз в год		
Личный творческий вклад в образовательный процесс	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
<b>ИТОГО (максимальный балл)</b>		<b>21</b>			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**Таблица 3**

### **Оценочные листы административно-управленческого персонала**

#### **ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителя заведующего

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

\_\_\_\_\_ (указывается период работы)

№ критерия	Критерии оценки и показатели эффективности	Значение показателя	Баллы	Периодичность отчетности	Реальные показатели	Фактический балл по решению комиссии
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	<p>Качество и общедоступность дошкольного образования (0-9 б.)</p> <p>предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям</p> <p>-организация услуг по уходу и присмотру за детьми в летний период (5-часовые группы)</p> <p>-предоставление дополнительных услуг (платных и бесплатных) воспитанникам ДОУ -</p>	<p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p>	<p>0 б</p> <p>3 б</p> <p>0б</p> <p>3 б</p> <p>0б</p> <p>5 б.</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>		
1.2.	Безопасность участников образовательного процесса (0 - 5 б.) - отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	отсутствие наличие	0 5	1 раз в год		
1.3.	Количество групп в детском саду	до 4 групп 5-8 групп 9-12 13 и более	1 б. 2 б. 3 б 6 б.	1 раз в год		
1.4	Виды направленностей групп Общеразвивающая; Оздоровительная; Компенсирующая; Комбинированная; Кратковременного пребывания;	Отсутствие /наличие	За каждую группу 1 б	1 раз в год		
1.5	Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ/инвалидов	Отсутствие /наличие	0 б 6 б	1 раз в год		
1.6	Создание условий для осуществления воспитательно образовательного процесса - пополнение методического кабинета пособиями, дидактическим и наглядным материалом	отсутствие наличие	0 б 1 б	1 раз в год		
1.7.	<p>Уровень квалификации педагогических работников (0-19)</p> <p>– доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории:</p> <p>– своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения</p> <p>– наличие педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах:</p>	<p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>50-60 %</p> <p>60-70%</p> <p>Свыше 70%</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p> <p>отсутствие</p> <p>наличие</p>	<p>0 б</p> <p>- 1 б.</p> <p>2б</p> <p>3б.</p> <p>0</p> <p>3б</p> <p>0</p> <p>3б</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>		
1.8.	Результативность участия воспитанников в конкурсах различного уровня ставших победителями и призерами	отсутствие наличие	0 3б.	1 раз в год		

1.9.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей) (0 - 5 б.)	отсутствие наличие	3б. 0б	1 раз в год		
1.10	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МДОУ	отсутствие наличие	0б 3б	1 раз в год		
1.11	Предъявление и обобщение зам. заведующего по ВМР своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня, личное участие в конкурсах (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0 6б	1 раз в год		
1.12	Высокие показатели участия ДОУ в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (0 - 6 б.)	отсутствие наличие	0б. 6б.	1 раз в год		
1.13	Участие зам. руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство МО, экспериментальная работа ДОУ	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.14	Трансляция управленческой деятельности (публикации)	отсутствие наличие	0 б - 5 б.	1 раз в год		
1.15	Взаимодействие с ОУ и другими социальными партнерами	отсутствие наличие	1 балл за каждую услугу			
1.16	Участие в работе профсоюзной организации	наличие отсутствие	+2 0	1 раз в год		
ИТОГО: (максимальный балл)			77 баллов			

Председатель комиссии \_\_\_\_\_  
Члены комиссии \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Оценочный лист заполнен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен (а): \_\_\_\_\_

**Таблица 4**

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников учреждений образования.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	%
1.	Травматизм детей во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	да	15

2.	Жалобы на действия работника учреждения образования, нашедшие отражения в административных актах	да	15
3.	Наложенное дисциплинарное взыскание: -замечание -выговор	да	25 50

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Приложение N 4  
к **Положению** о размерах и условиях оплаты труда  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений Вольского муниципального  
района Саратовской области

**Показатели и порядок  
отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей**

**1. Показатели отнесения учреждений образования к группам по оплате труда  
руководителей**

2. 1.1. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

3.

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов; свыше 20 процентов	15 20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, кабинет для массажа, изолятор процедурный кабинет стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10



7.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	<b>10</b>
8.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
9.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	<b>10</b>
10.	Наличие собственной котельной	наличие	10
11.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры, в том числе – за рамками ФГОС	из расчета за каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	<b>10</b>
13.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения,	из расчета за каждое структурное подразделение	10
14.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	обеспечено	0,5
15.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	наличие	<b>10</b>
16.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	за наличие до 4 групп	<b>10</b>

	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся		30
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
23	<b>Иное:</b> Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: -физкультурный зал -музыкальный зал -хореографический зал -спортивная площадка -спортивные сооружения -логопедические кабинеты (3 шт.) - кабинет психолога - приусадебный огород - фруктовый сад  <b>Итого:</b>	из расчета за каждый вид	10 10 10 10 10 30 10 10 10

П

р  
и  
м  
е  
ч  
а  
н  
и  
е  
:  
П  
р  
и  
у  
с  
т  
а  
н  
о  
в  
л  
е  
н

ии группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

## 2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется: по списочному составу на начало учебного года;

2.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год

2.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем учреждения.

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Приложение N 5

к **Положению** о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов). Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по

	иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II	II
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
III	III
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

### Порядок

**зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных [абзацем вторым пункта 1](#) настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1](#) и [2](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Руководитель аппарата

О.Н. Сазанова

Протипувано,  
продумувано,  
скреплено печатлю

50 ) жеста (ж)  
Завсудуванний МДЮУ  
(А.К.А. ринку тона)

