

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ
гимназии им. академика

Н.Г. Басова

_____ Е.В. Берёзкина

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

гимназии им. академика

Н.Г. Басова

_____ М.В. Бочарова

«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда работников

дошкольного отделения

МБОУ гимназии им. академика Н.Г. Басова

г. Воронеж

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников дошкольного отделения МБОУ гимназии им. академика Н.Г. Басова (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Примерным положением об оплате труда в дошкольной образовательной организации, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 17.10.2016 № 1214, утвержденным решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 № 442-IV и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе приказа Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью третьей статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;

- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход, и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций);

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S_r \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

S_r – сумма субвенции из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

$Уч.p_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальной дошкольной образовательной организации;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{\delta\delta\delta} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{\delta\delta\delta} \times m, \text{ где:}$$

m – доля стимулирующей части $\Phi OT_{\delta\delta\delta}$.

Фактическая доля ΦOT_{cm} ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Руководитель с учетом рекомендаций формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда

руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета.

3.4. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

4. Расчет заработной платы работников

4.1. Месячная заработная плата работников определяется по следующей формуле:

$$Z_n = O_d + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Z_n – месячная заработная плата;

O_d – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (приложение № 1 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер К _н | Примечания |
|-------|---|-----------------------|---|
| 1 | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории: | | <p>В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту¹. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p> |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория; | 1.4 | |
| 1.2. | - первая квалификационная категория. | 1.2 | |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: | | |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет; | 1.02 | <p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет; | 1.03 | |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет; | 1.05 | |
| 2.4. | - свыше 15 лет. | 1.07 | |

¹ В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер К _н | Примечания |
|-------|--|-----------------------|--|
| | | | <p>- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;</p> <p>- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.</p> |
| 3. | Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: | | |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 | |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 | |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»); | 1.2 | |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 | |
| 4. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: | | <p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в</p> |
| 4.1. | - с дошкольной образовательной организацией; | 1.2 | |
| 4.2. | - с дошкольной образовательной организацией, | 1.25 | |

| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер K_n | Примечания |
|-------|---|--------------|--|
| | при наличии диплома с отличием. | | дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования). |
| 5. | Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). | 1.05 | За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2. |
| 6. | Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса. | 1.35 | |
| 7. | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи. | 1.5 | Применяется только к работникам, занимающим должности тьютора и воспитателя. |

4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_{\partial} = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_{∂} – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение № 1 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ΦOT_{ϕ} – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

В пределах фонда оплаты труда педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

5. Расчет заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера формируется из оклада (должностного оклада), компенсационных,

стимулирующих и иных выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зпр = Одр + Кр + Ср + Всх, \text{ где:}$$

Зпр - заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

Одр - оклад (должностной оклад) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

Кр - компенсационные выплаты;

Ср - стимулирующие выплаты руководителя;

Всх - социальные выплаты.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Одр = (B \times K_{\text{сот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

Одр - оклад руководителя;

B - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в дошкольных образовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному. Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией;

$K_{\text{зот}}$ - коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{\text{зв}}$ - коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды;

$C_{\text{кв}}$ - сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольной образовательной организации;

$K_{\text{кор}}$ - корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{кор}} = \frac{\Phi OT_{\text{рук.пл}}}{\Phi OT_{\text{рук.факт}}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{рук.пл}}$ - плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОР;

$\Phi OT_{\text{рук.факт}}$ - фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{\text{рук.факт}} = (B \times K_{\text{зот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}})$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть меньше 0,95 и более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) меньше 0,95, то применяется ($K_{\text{кор}}$) равным 0,95, если больше 1, то применяется ($K_{\text{кор}}$) равным 1.

$K_{\text{эф}}$ - коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{эф}} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной² ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала³ от нормативной

$$K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$$

($K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$) ;

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного

$$(K_3 = \frac{\text{факт}}{12})$$

, в случае если в дошкольной образовательной организации функционируют группы компенсирующей и комбинированной направленности, то коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного в таких группах, рассчитывается по формуле: ($K_3 = \frac{\text{факт}}{6}$).

K_1, K_2, K_3 не может быть более 1; в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) равным 1.

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

5.3. Дифференциация в оплате труда руководителей устанавливается по группам оплаты труда.

Группы по оплате труда, порядок отнесения дошкольной образовательной организации к определенной группе, размер коэффициентов и другие вопросы в

²Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

³ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

части определения групп оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем дошкольной образовательной организации.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых дошкольных образовательных организаций устанавливается учредителем сроком на 1 год.

5.4. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ_{ст.год}) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера в отношении руководителя дошкольной образовательной организации формируются на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю, установления иных выплат, в том числе и выплат социального характера, а также конкретные критерии и показатели эффективности деятельности руководителя устанавливаются нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.

5.5. При выполнении работ, предоставлении услуг за рамками утвержденного муниципального задания, выполнении сложных и ответственных работ руководителю дошкольной образовательной организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера (осуществлено единовременное денежное поощрение) по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. Порядок установления дополнительной выплаты стимулирующего характера (осуществления единовременного денежного поощрения) определяется нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.

5.6. Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах

кратности от 1 до 5, при выполнении условий, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

5.7. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки устанавливаются трудовым договором.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя дошкольной образовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Порядок и условия установления заместителям руководителя стимулирующих и иных выплат определяются данным Положением.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях

труда, устанавливаются доплаты – не менее 4% от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

| № п/п | Виды работ | Значение K_p |
|-------|--|----------------|
| 1. | Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁴ | 0.55 |
| 2. | За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации | 0.10 |

6.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже

⁴Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (приложение № 2 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры стимулирующих выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени.

7.2. Стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;
- при нарушении правил ведения документации.

7.3. Руководитель дошкольной образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников представляет в орган управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением, принимаемым в дошкольной образовательной организации.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам дошкольной образовательной организации (за исключением руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми дошкольной образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности дошкольной образовательной организации финансовыми средствами.

8. Выплаты социального характера

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника.

8.2. Выплата материальной помощи работникам производится по письменным заявлениям работников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

8.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости;

- единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые пять лет).

8.4. Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание утверждает руководитель и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольной образовательной организацией услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Работодатель может устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный

период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Приложение № 1

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников дошкольных образовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

| Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ) | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
|--|---|
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 6220 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1-й квалификационный уровень | 6400 |
| 2-й квалификационный уровень | 6450 |
| ПКГ должностей педагогических работников | |
| 1-й квалификационный уровень | 6820 |
| 2-й квалификационный уровень | 7370 |
| 3-й квалификационный уровень | 8110 |
| 4-й квалификационный уровень | 8720 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1-й квалификационный уровень | 7600 |
| 2-й квалификационный уровень | 7870 |
| 3-й квалификационный уровень | 8190 |

2. Должностные оклады работников дошкольных образовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общепрофессиональные должности), устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должностей | Должностной оклад, рублей |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. Делопроизводитель | 5770 |

5. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Оклад, рублей |
|-------------------------------------|---------------|
| 1-й разряд | 5770 |
| 2-й разряд | 5830 |
| 3-й разряд | 5880 |
| 4-й разряд | 5950 |
| 5-й разряд | 6040 |
| 6-й разряд | 6160 |
| 7-й разряд | 6270 |
| 8-й разряд | 6410 |

**Критерии оценки качества труда воспитателя дошкольного отделения МБОУ гимназии им. академика
Н.Г. Басова**

| Показатель (П) | Индикатор (И) | Механизм (основание) оценки | Шкала оценивания индикатора |
|--|---|---|--|
| Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности | | | |
| <p>1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности (П 1.1.).</p> | <p>- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.1.1)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)</p> | <p>Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчетный период.</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную</p> | <p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей) - 1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.</p> <p>Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации, учитывает специфику</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>- проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4)</p> <p>**Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой образовательной программы</p> | <p>деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p> | <p>возраста обучающихся – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик.</p> <p>Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p> |
|--|---|---|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>- проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности (И 1.1.5)</p> <p>- проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p> <p>- проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)</p> | | <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла.</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p> <p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p> <p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности (П 1.2).</p> | <p>- реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1)</p> <p>- реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p> <p>- реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)</p> | <p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля.</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p> | <p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей – 2 балла. Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл. Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p> <p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла. Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл. Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>- реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)</p> <p>- поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p> | | <p>видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла.</p> <p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) –1 балл.</p> <p>Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся (воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p> |
|--|---|--|--|

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p> <p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).</p> | | <p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов.</p> |
|--|---|--|---|

Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>2.1. Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.1).</p> | <p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1)</p> | <p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия,*** опрос родителей (законных представителей) и др. методы</p> <p>***Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом.</p> <p>Рекомендуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромштам), «Нарисуй себя» (А. Прихожан, З. Василюскайте). Анкеты и опросы родителей (законных представителей) могут разрабатываться ОО.</p> | <p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные – 2 балла.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</p> |
|---|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>- организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2)</p> | <p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в парах, - в малых группах; - организация совместных проектов; - коллективная деятельность по интересам; - совместная игровая деятельность**** (...). <p>**** другие формы взаимодействия, отражающие специфику образовательной программы, реализуемой в ОО.</p> | <p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p> |
| | <p>- взаимодействие обучающихся (воспитанников) и воспитателя в</p> | <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов</p> | <p>В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3). | (разнообразие, вариативность и целесообразность форм). | воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов - 0 баллов. |
| 2.2. Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2). | <p>- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1)</p> <p>- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2)</p> <p>- безопасность РППС (И 2.2.3)</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4)</p> | <p>Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников).</p> <p>Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости).</p> <p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с:</p> | <p>Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла. Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл. Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО – 2 балла. Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО – 1 балл. Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.</p> <p>Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на указанные факты - 2 балла.</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | - оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребенка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем). | |
| 2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3) | - реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1) | Анализ отчетных материалов по итогам реализации программ самообразования. | Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, ее результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта – 2 балла. Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация – 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы – 0 баллов. |

Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя
Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------|---------------------|---|--|
| 3.2. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах (П.3.2). | - наличие обучающихся (воспитанников) - участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1) - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов | Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате. | Уровень организации мероприятий | Участие | | Победа | |
| | | | | Очная форма | Дистанционная форма | Очная форма | Дистанционная форма |
| | | | уровень ОО | 1 б. | - | 1 м. - 2 б. 2 м. – 1,5 б. 3 м. -1 б. | - |
| | | | окружной (в т. ч. уровень городского района) | 1 б. | 26 | 1 м. - 3 б. 2 м. – 2 б. 3 м. – 1,5 б. | 1 м. -2 б. 2 м. – 1,5 б. 3 м. - 1 б. |
| | | | муниципальный | 2 б. | | 4 б. | 3 б. |
| | | | региональный | 3 б. | | 5 б. | 4 б. |
| | | | федеральный | 5 б. | | 10 б. | 5 б. |
| международный | 10 б. | 10 б. | 6 б. | | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2) ****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).</p> | | <p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: - путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> |
| <p>3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3).</p> | <p>Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1) - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2) - организация мероприятий экологической направленности</p> | <p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.</p> | <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | (И 3.3.3) - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4). | | |
| Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя | | | |
| 4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1). | - выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.) - публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3). | Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы. Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки). | Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие. Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов. |

| <p>4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2).</p> | <p>- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1)</p> <p>- наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2)</p> <p>- наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).</p> | <p>Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p> | <p>1 балл.</p> <p>2 балла.</p> <p>3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---------|--|--------|--|-------------|---------------------|-------------|---------------------|----|---|---|--|---|--|------|--------|--|--|---------------|------|------|------|------|--------------|------|--------|------|------|-------------|------|--------|------|------|---------------|------|--------|------|------|
| <p>4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3).</p> | <p>- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1)</p> <p>- наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2).</p> <p>***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или)</p> | <p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.</p> | <table border="1" data-bbox="1115 858 2148 1364"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Уровень организации</th> <th colspan="2">Участие</th> <th colspan="2">Победа</th> </tr> <tr> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ОО</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>окружной (в т. ч. уровень городского района)</td> <td>1 б.</td> <td>0,5 б.</td> <td>1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.</td> <td>1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>муниципальный</td> <td>2 б.</td> <td>1 б.</td> <td>4 б.</td> <td>3 б.</td> </tr> <tr> <td>региональный</td> <td>3 б.</td> <td>1,5 б.</td> <td>5 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>5 б.</td> <td>2,5 б.</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td>7 б.</td> <td>3,5 б.</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса.</p> | Уровень организации | Участие | | Победа | | Очная форма | Дистанционная форма | Очная форма | Дистанционная форма | ОО | - | - | 1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б. | - | окружной (в т. ч. уровень городского района) | 1 б. | 0,5 б. | 1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б. | 1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б. | муниципальный | 2 б. | 1 б. | 4 б. | 3 б. | региональный | 3 б. | 1,5 б. | 5 б. | 4 б. | федеральный | 5 б. | 2,5 б. | 6 б. | 5 б. | международный | 7 б. | 3,5 б. | 7 б. | 6 б. |
| Уровень организации | Участие | | Победа | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Очная форма | Дистанционная форма | Очная форма | Дистанционная форма | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ОО | - | - | 1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б. | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| окружной (в т. ч. уровень городского района) | 1 б. | 0,5 б. | 1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б. | 1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| муниципальный | 2 б. | 1 б. | 4 б. | 3 б. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| региональный | 3 б. | 1,5 б. | 5 б. | 4 б. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| федеральный | 5 б. | 2,5 б. | 6 б. | 5 б. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| международный | 7 б. | 3,5 б. | 7 б. | 6 б. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--------------------------------------|----------------------------|
| | подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве). | | Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | |
| 4.4. Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4). | - работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1). | Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате. | Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов. | | |
| 4.5. Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5). | - участие в экспертной деятельности (И 4.5.1) - работа в составе жюри (И 4.5.2). | Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях. | Уровень организации | Очная форма | Дистанционная форма |
| | | | уровень ОО | 1 б. | 1 б. (для всех уровней) |
| | | | окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный региональный федеральный международный | 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 7 б. | |
| | | | Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. | | |

Продолжительность расчетного периода – квартал.

