

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
Новоусманского муниципального района.**

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Новоусманского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных учреждениях, расположенных на территории Новоусманского муниципального района Воронежской области, утверждённым постановлением администрацией Новоусманского муниципального района Воронежской области от 24.07.2013 №1391, приказом Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 17.10.2016г. №1214 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения за счет средств областного и местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и 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 дошкольного образовательного учреждения, в том числе руководителя и его заместителей.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования- на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 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 РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения 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 учреждения 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 IV статьи 135 и статьи 144 Трудового кодекса РФ;

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного 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);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818);

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

- отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Положение об оплате труда в дошкольном образовательном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом дошкольного образовательного учреждения.

2.Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и Управляющего совета дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам дошкольной образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты социального характера - это денежная компенсация, которая выплачивается работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3.Формирование фонда оплаты труда

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

- нормативом финансирования образовательных учреждений на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, с учетом особенностей образовательных

программ, реализуемых дошкольным образовательным учреждением, а также эффективности их реализации и количеством обучающихся (воспитанников);

- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся(воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения (для бюджетных и автономных учреждений) или в бюджетной смете (для казенных учреждений).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

S_r – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольным образовательным учреждением, а также эффективности их реализации;

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

S_m – сумма субвенции (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 учреждениях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях;

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 РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{доо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{доо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – доля стимулирующей части ФОТ_{доо}

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается дошкольным образовательным учреждением в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольного образовательного учреждения, 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.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) дошкольного образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{увп} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель с учётом рекомендаций (Приложение 1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольного образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, 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 дошкольного образовательного учреждения 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 ФОТ формируемого из средств субвенции областного бюджета.

4.4. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{cx}, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

В_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 2);

К_c – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольного образовательного учреждения (село - 1,25)¹;

К_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.

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	

¹ Применяется только в отношении педагогических работников.

1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	<p>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 возрасту². <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>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	В стаж непрерывной работы включается:
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	<ul style="list-style-type: none"> - время работы в данном учреждении; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им

²В соответствии с законодательством РФ, 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.

			возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения 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 учреждений либо образовательных учреждений высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольном образовательном учреждении (при наличии
4.1.	-с дошкольным образовательным учреждением,	1.25	

	расположенным в сельской местности;		соответствующих записей в трудовой книжке) и
4.2.	-с дошкольным образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1,3	продолжившим работу в дошкольном образовательном учреждении в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессионального образовательного учреждения либо образовательного учреждения высшего образования).
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1,05	
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	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2. Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя.

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

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

5.3. 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.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении.

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

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} \times K, \text{ где:}$$

Oд – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б–оклад по ПКГ (Приложение 2);

K_c–коэффициент удорожания по местонахождению дошкольного образовательного учреждения(село - 1,25);

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;

Нчс– норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

K–индивидуальный коэффициент для дошкольного образовательного учреждения с учетом месячного ФOT 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 дошкольного образовательного учреждения;

ΦOT_φ – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_r = Oд_r + C_p + Mп_r, \text{ где:}$$

Зп_r – заработная плата руководителя;

Oд_r – оклад (должностной оклад) руководителя;

C_p– стимулирующие выплаты руководителя;

Mп_r – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

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

$O_{др}$ – оклад руководителя;

B – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету³;

$K_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание;

$C_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольного образовательного учреждения.

$K_{кор}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

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

$\Phi OT_{рук.пл}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

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

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

Индивидуальный коэффициент ($K_{кор}$) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{кор}$) больше 1, то применяется ($K_{кор}$) = 1.

$K_{эф}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольного образовательного учреждения, рассчитывается по формуле:

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

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной⁴ ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала⁵ от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$);

³ Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

⁴ Для 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.

⁵ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного⁶ ($K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$).

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) = 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.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольного образовательного учреждения, характеризующих масштаб руководства (Приложение 3).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{год}} = 2,2$

2 группа – $K_{\text{год}} = 1,9$

3 группа – $K_{\text{год}} = 1,6$

4 группа – $K_{\text{год}} = 1,2$

6.3. 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 и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} = \frac{O_{д_p} \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7}, \text{ где:}$$

$O_{д_p}$ – должностной оклад руководителя;

⁶Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4.

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТ_{ст.кв.}) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} = \frac{(\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} - \text{Ед.ст.})}{4}, \text{ где:}$$

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (В_{ст1}), (Приложение 4) рассчитывается по формуле:

$$\text{В}_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$$

k₁ – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных учреждений (Приложение 5).

Нераспределенный плановый ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

Руководителю дошкольным образовательным учреждением может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного муниципального задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных учреждений устанавливаются 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 дошкольного образовательного учреждения.

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

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. 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)).

7.2. 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.

7.3. 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:

$$K = B \times Kp, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12.08.2014г. №887);

Kp – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K_p
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁷	0,55
2	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательного учреждения	0,10
3	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени)	0,10

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

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам дошкольного образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольном образовательном учреждении, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных учреждений и на уровне самих учреждений.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 6) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели,

⁷Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок 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 премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении 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 обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в Управляющий совет учреждения, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом дошкольного образовательного учреждения, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. 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 к юбилейным датам. Выплаты социального характера

осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни) и не должна превышать одного должностного оклада.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в размере одного должностного оклада;

- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) в размере одного должностного оклада.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

Численный состав работников дошкольного образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его 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 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его 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 в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам 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 и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, 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 определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций (для организаций, работающих в режиме полного дня (12 часов) 5 дней в неделю)⁸

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
1.	Руководители									
1.1	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический и учебно-вспомогательный персонал									
2.1.	Старший воспитатель	-	0,75	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.2.	Воспитатель	из расчета 2,0 ставки на 1 группу								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,5 ставки на 1 группу								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.5.	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
2.6	Педагог дополнительного образования	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет								

⁸ Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации.

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
2.7	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии								
2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.10	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции								
3.	Административно-хозяйственный персонал									
3.1	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0
3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на учреждение					
4	Младший обслуживающий персонал									
4.1	Повар	1,5	1,75	2,0	2,0 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В учреждениях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп.							

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
		Дополнительно 0,5 ст. при наличии тепловых пунктов и бойлерной.								
4.9.	Сторож	из расчета 3,0 ст. на одно здание дошкольного образовательного учреждения (в случае если здания находятся на разных земельных участках)								
4.10	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на учреждение Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
4.11	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки				
4.12	Водитель	1 ставка на единицу автомобильной техники								
4.13	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью								

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам
(ПКГ) должностей работников организаций**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих
первого уровня (№ 248н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5554

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5610
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5670
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5740
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5805

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	5670

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	5730
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	5790
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5850
4 квалификационный уровень	Механик	5930

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	6100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6230
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6410
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6540

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6680
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6810
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6910

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6220

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6400
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6615

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	6220
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	6400
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	6615

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6820

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7371
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8114
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8723

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7630
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	7790
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7960

12. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)
	Главный библиотекарь; библиотекарь	6220

Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольного образовательного учреждения

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольном образовательном учреждении.	За каждого воспитанника: - в возрасте от 2 мес. до 3 лет; - в возрасте от 3 лет Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития	1,5 1 1 2
2.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.		15
3.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений).	- за наличие бассейна; - за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны); - за наличие сенсорной комнаты; - за наличие оборудованного логопедического кабинета; - за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога.	20 5 5 5 5
4	Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО	- за наличие котельной на газовом топливе - за наличие котельной на твёрдом топливе.	10 20
5.	Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными учреждениями).	За каждый договор с образовательными иными учреждениями.	5 (но всего не более 15)
6.	Наличие в структуре образовательного учреждения подразделений	- за наличие ПМП службы - за наличие консультационного пункта; - за наличие лекотеки	3 5 10
7.	Наличие собственной бухгалтерии.		10

При установлении группы по оплате труда руководителя дошкольного образовательного учреждения контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя дошкольного образовательного учреждения в зависимости от суммы баллов

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 280	280-230,5	230-180,5	до 180

Показатели эффективности работы руководителей образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (далее - ДОУ)

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО		
1.1	Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом учреждения: - нет; - да.	0 1,0
1.2	Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОУ: - менее 20 %; - от 20 до 30 %; - от 30 до 40%.	0 1,0 2,0
1.3	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОУ: - нет; - да.	0 1,0
1.4	Участие ДОУ в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО): - нет; - да.	0 1,5
1.5	Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОУ: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.6	Количество программ дополнительного образования:	
1.6.1	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, физкультурно-спортивной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.2	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, художественной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.3	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, социально-педагогической направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5

1.6.4	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, технической направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.5	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, естественнонаучной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.6	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОУ и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, туристско-краеведческой направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.7	Количество программ дополнительного образования, реализуемых <u>в сетевой форме</u> и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
1.8	Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ): - до 10%; - 10%-30%; - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0 3,0 1,0
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО		
2.1	Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года: - да; - нет.	0 1,0
2.2	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - нет; - да.	0 2,0
2.3	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: - нет; - да.	0 2,0
2.4.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - более 15%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.5	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - нет; - да.	0 1,0
2.6	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: - до 50%; - более 50%;	0 1,0

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
2.7	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.9	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,5 0,5
2.10	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
2.11	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 0,5
2.12	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.13	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.14	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников:	

	- до 5%; - 5% - 10%; - более 10%; - больше по сравнению с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 1,5
2.15	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <i>муниципального этапа очных</i> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,0
2.16	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <i>регионального и федерального</i> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,5 1,5
2.17	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <i>заочных (дистанционных) конкурсов</i> профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных <i>органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО:</i> - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.18	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательным учреждением на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
2.19	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательным учреждением на межмуниципальном и региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
2.20	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых учреждение принимало участие: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
2.21	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - нет; - да.	0 0,5
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО		
3.1	Наличие сети в учреждении:	
3.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети учреждения: - нет; - да.	0 1,0
3.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети учреждения: - нет; - да.	0 1,0

3.2	Наличие доступа к сети Интернет:	
3.2.1	Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: - нет; - да.	0 0,5
3.2.2	Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога: - нет; - да.	0 1,0
3.3	Скорость подключения к сети Интернет: - до 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор (интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений: - до 50%; - от 50% до 100%; -100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 2,0 1,0
3.5	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего количества данных помещений: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.6	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.7	Количество ноутбуков или ПК, планшетов, используемых обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО: - до 10; - 10 и более (мобильный комплект); - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.8	Наличие оборудованных центров:	
3.8.1	Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.): - нет; - да.	0 2,0
3.8.2	Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.3	Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.4	Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет: - нет; - да.	0 3,0

3.9	Наличие мест для уединения в <u>каждой</u> групповой ячейке: - нет; - да.	0 2,0
3.10	Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися (воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.): - нет; - да.	0 2,0
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО		
4.1	Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОУ: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.2	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.3	Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОУ: - наличие; - отсутствие.	0 2,0
4.4	Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год: - до 70%; - 70% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
4.5	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да.	0 1,0
4.6	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да.	0 1,0
4.7	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - нет; - да.	0 1,0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОУ		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда учреждения: - менее 55%; - от 55 до 60%; - более 60%.	0 1,0 2,0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда учреждения: - более 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	0 1,0 2,0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - более 20%.	0 1,0 2,0
5.4	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования:	

	- до 5%; - от 5% до 10%; - более 10%.	1,0 2,0 3,0
5.5	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2
5.6	Доля педагогических работников образовательного учреждения, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников: - ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОУ		
6.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 2,0
6.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
6.4	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
6.5	Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОУ, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательного учреждения: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.6	Доля родителей обучающихся, удовлетворенных качеством оказываемых услуг:	
6.6.1	Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг <i>по присмотру и уходу</i> (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательного учреждения, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%;	0

	- 80% и более.	2,0
6.6.2	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательного учреждения, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОУ		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОУ, и других коллегиальных органов управления: - нет; - да.	0 2,0
7.2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.3	Соответствие официального сайта ДОУ требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации": - частичное соответствие; - полное соответствие.	0 1,0
7.4	Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОУ: - нет; - да.	0 2,0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте ДОУ: - еженедельно; - ежемесячно; - реже, чем ежемесячно.	2,0 1,0 0
7.6	Участие ОУ в реализации программ и проектов:	
7.6.1	Участие ОУ в реализации программ и проектов муниципального уровня: - нет; - да.	0 1,0
7.6.2	Участие ОУ в реализации программ и проектов регионального уровня: - нет; - да.	0 2,0
7.6.3	Участие ОУ в реализации программ и проектов федерального и международного уровня: - нет; - да.	0 3,0
7.7	Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОУ): - нет; - да.	0 2,0
7.8	Наличие электронного документооборота: - нет; - да.	0 1,0
Итого баллов:		152

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
Новоусманского муниципального района

Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя (К) дошкольных образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов.

№ п/п	Сумма баллов	Значение К
1	от 152 до 140	1
2	от 140 до 128	0,9
3	от 128 до 116	0,8
4	от 116 до 104	0,7
5	от 104 до 92	0,6
6	от 92 до 80	0,5
7	от 80 до 68	0,4
8	от 68 до 56	0,3
9	от 56 до 44	0,2
10	от 44 до 32	0,1
11	Ниже 32	0

0

Типовые критерии оценки качества труда воспитателя ДОУ

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОУ 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 расчётный период.</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОУ или рабочей группой ОУ 1 раз в расчётный</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>При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей.</p> <p>Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б.</p> <p>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 возраста обучающихся – 2 балла.</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) **Инновационные технологии определяются ОУ с целью обеспечения эффективности реализуемой Образовательной программы</p> <p>-проектирование способов и</p>	<p>период по предложенным индикаторам.</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. 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>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления</p>
--	--	--	--

	<p>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>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 ОУ или рабочей группой ОУ 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.</p> <p>Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные</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>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</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>направленности – 1 балл. Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</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 комплексуют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла. 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. 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. Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл. 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>-организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия***, опрос родителей (законных представителей) и др. методы ***Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом. 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>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся</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. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</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 процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p>	<p>(воспитанников) -в парах, - в малых группах; -организация совместных проектов; -коллективная деятельность по интересам; -совместная игровая деятельность****...). **** другие формы взаимодействия, отражающие специфику Образовательной программы, реализуемой в ОУ.</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</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 воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов</p>
<p>2.2 Создание условий для охраны и укрепления</p>	<p>- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1);</p>	<p>Анализ на основе наблюдения совместной деятельности</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.</p>

<p>физического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2)</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>воспитателя и обучающихся (воспитанников)</p> <p>Анализ данных посещаемости ДОУ 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> <ul style="list-style-type: none"> - оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем) 	<p>Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически – 1 балл.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл.</p> <p>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>
---	---	--	--

<p>2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)</p>	<p>-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).</p>	<p>Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования</p>	<p>Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, её 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.</p>
---	--	---	---

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

<p>3.1. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах. (П.3.1)</p>	<p>- наличие обучающихся (воспитанников)-участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1); - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).; *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и(или) подведомственными им учреждениями (в т.ч. при их учредительстве).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Уровень организации мероприятий</p>	Участие		Победа		
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма	
				уровень ОУ	1б.	-	1м - 2 б. 2м – 1,5б. 3м. -1 б	-
				окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	2б	1м. - 3 б. 2м. – 2б. 3м – 1,5 б.	1м -2б. 2м. – 1,5б. 3м - 1 б.
				муниципальный	2 б.		4 б.	3б.
				региональный	3 б.		5 б.	4б.
				федеральный	5 б.		10 б.	5б.
международный	10 б.	10 б.	6б.					

			<p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>
<p>3.2. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.2)</p>	<p>Направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (И 3.3.3); - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4). 	<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.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p>
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
<p>4.1. Результативность научно-</p>	<p>- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о проведении</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>

<p>методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)</p>	<p>научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.);</p> <p>- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).</p>	<p>соответствующей научно-методической работы</p> <p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)</p>	<p>3 балла за каждое мероприятие.</p> <p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации:</p> <p>- тезис, заметка – 2 балла;</p> <p>- статья, методическая разработка – 3 балла;</p> <p>- методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.</p>				
<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 размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>1 балл.</p> <p>2 балла.</p> <p>3 балла.</p> <p>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</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Уровень организации</p>	<p>Участие</p>		<p>Победа</p>	
			<p>Очная форма</p>	<p>Дистанционная форма</p>	<p>Очная форма</p>	<p>Дистанционная форма</p>	
			<p>ОУ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>1м. – 1,5б. 2м. – 1б. 3м. – 0,5б.</p>	
			<p>окружной (в т.</p>	<p>1 б.</p>	<p>0,5б.</p>	<p>1м. – 3б.</p>	<p>1 м -2б.</p>

	муниципальными/государственными органами власти и (или) подведомственными им учреждениями (в т.ч. при их учредительстве).		ч. уровень городского района)			2м. – 2,5б. 3м. – 2б.	2м- 1,5б. 3 м- 1б.			
			муниципальный	2 б.	1б.	4б.	3б.			
			региональный	3 б.	1,5б.	5б.	4б.			
			федеральный	5 б.	2,5б.	6б.	5б.			
			международный	7 б.	3,5б.	7б.	6б.			
			<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>							
<p>4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4)</p> <p>4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации</p>	<p>- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).</p> <p>- участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); - работа в составе жюри (И 4.5.2).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате</p> <p>Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях</p>	<p>Количество баллов определяется путём 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.</p> <table border="1" data-bbox="1279 1203 2157 1278"> <tr> <td data-bbox="1279 1203 1688 1278">Уровень организации</td> <td data-bbox="1688 1203 1921 1278">Очная форма</td> <td data-bbox="1921 1203 2157 1278">Дистанционная форма.</td> </tr> </table>					Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма.
Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма.								

мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)			уровень ОУ	16.	1 б. (для всех уровней)
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	2 б.	
			муниципальный	3 б.	
			региональный	4 б.	
			федеральный	5 б.	
			международный	7 б.	
			Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.		

*ОУ вправе самостоятельно определять продолжительность расчетного периода, продолжительность оценивания по отдельным критериям и показателям может различаться.