

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Центрального
территориального управления
департамент по образованию
администрации Волгограда



М.И. Ерёменко

с избранным представителем
работников учреждения

Л.Н. Жидкова

«28» августа 2019г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 189
Центрального района Волгограда"
О.К.Кириличева
приказ от 28.08.2019 № 34



Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 189 Центрального района Волгограда"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 г. № 1832 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", постановлением

администрации Волгограда от 19.09.2018 N 1291 "Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов", приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда», от 26.07.2019 г. № 499 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда», от 28.08.2019 г. № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям», от 27.06.2019 г. № 424 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», от 18.08.2014 г. № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 189 Центрального района Волгограда" (далее - учреждение) определяет систему и условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- минимальные оклады, минимальные должностные оклады, минимальные ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам

- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения, порядок исчисления им заработной платы;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях:

реализации приоритетных направлений развития образовательной

системы Волгограда;

- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- повышения мотивации педагогических и руководящих работников учреждения к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Зарплата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения избранного представителя работников учреждения.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников учреждений, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям рабочих образовательных учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 1 к Положению.

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников учреждения, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно к Положению.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, минимального должностного оклада,

минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Руководитель учреждения обязаны:

- проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей и других работников учреждения;
- ежегодно составлять и утверждать на работников учреждения, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников учреждения в случаях, предусмотренных подпунктом 2.2.6 настоящего раздела, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников учреждения;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.2.2. Размер оплаты труда работников учреждения определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов педагогической работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников учреждения на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;

- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 0,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе устанавливается следующим работникам:

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

2.2.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам учреждения, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.7. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

2.3. Особенности установления объема педагогической нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- с наблюдением за выполнением режима дня воспитанников, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников, приема ими пищи;

- с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

2.3.3. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.5. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.6. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.4. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

2.4.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей (далее - медицинские работники образовательных учреждений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.4.2. Размер оплаты труда медицинских работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показатели квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- другие условия оплаты труда, установленные действующими нормативными правовыми актами.

2.4.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

2.4.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию

устанавливается медицинским работникам учреждения в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,30 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - 0,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория - 0,05 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

Конкретный размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения, органом управления образовательного учреждения.

2.4.5. Повышающий коэффициент устанавливается медицинским работникам за специфику работы в группе для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, получающих образовательные услуги по адаптированной программе.

Конкретный перечень должностей медицинских работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы в группе, и конкретный размер указанного коэффициента определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, но не более 1,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

2.4.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам учреждения, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения,

2.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения пропорционально объему выполняемых работ или педагогической нагрузки.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда - 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается работникам учреждения на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.5.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.5.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику образовательного учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.5.3. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размер выплат за дополнительный объем работ - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения.

2.7.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.3. В целях стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере 30% фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

2.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику учреждения в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителю и его заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

2.7.6. К выплатам за стаж работы относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам учреждения.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы свыше 20 лет - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находится учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж

работников образовательных учреждений, согласно приложению 3 к Положению;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 4 к Положению.

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам учреждения:

- при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже свыше 20 лет - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам учреждения, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находится учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.7.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде 10 %;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда 50%;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения 10%;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период 50 %;

- участие в инновационной деятельности учреждения 30 %;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения 50%;

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнение с предыдущим периодом, стабильность и рост качества учебного процесса 30 %;

- сохранность контингента обучающихся 20 %;

- активное участие в работе районных, городских и региональных жюри, комиссий 100 %;

- подготовка объектов к учебному году, устранении последствий аварий 100 %;

- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий 50 %

Премирование работников учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения!

2.7.8. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников учреждения производится на основе локального нормативного акта учреждения, согласованного с представительным органом работников учреждения. Показатели эффективности труда для работников данного учреждения определяются на календарный (учебный) год.

3. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2003 № 329 "О типовых формах трудового договора для работников государственного (муниципального) образования."

Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре в зависимости от должности, с учетом масштаба управления, сложности работы и особенностей образовательного учреждения.

Должностной оклад устанавливается руководителем учреждения заместителями и главным бухгалтером в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2003 № 329 "О типовых формах трудового договора для работников государственного (муниципального) образования."

Волгограда, в ведении которого находится образовательное учреждение.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании критериев, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 Положения, с учетом пункта 3.4 настоящего раздела.

3.4. Размер премии руководителю учреждения устанавливает работодатель по результатам оценки деятельности учреждения и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем учреждения.

Премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы учреждения за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

3.5. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный администрацией Волгограда.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1 Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

- смерти членов семьи (супруга, детей, родителей)
- рождения ребенка
- заболевания, связанного с длительным лечением
- стихийного бедствия

4.2. Педагогическим работникам учреждения, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) производятся начисления и выплаты надбавки.

4.2.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с образовательным учреждением в течение одного года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

В указанный период не включаются срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

4.2.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником учреждения в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 4.2.1. настоящего раздела.

В указанный период не включаются срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в учреждении или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

4.2.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в размере согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.2.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

4.2.5. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1.	1-й квалификационный уровень: вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6542
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
2.1.	1-й квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	7615
2.2.	2-й квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8690
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10856
3.2.	2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; специальный педагог; тренер-преподаватель	10980
3.3.	3-й квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11230
3.4.	4-й квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-	11605

	дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	
4	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
4.1	1-й квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	10390
4.2	2-й квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	10858
4.3	3-й квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11232
5	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
5.1	1-й квалификационный уровень: агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; калькулятор; копировщик; секретарь-стенографистка; стенографистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	6542
5.2	2-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7225
6	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
6.1	1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист; администратор; диспетчер; художник	7615
6.2	2-й квалификационный уровень: заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолaborаторией; заведующий хозяйством; должности служащих первого	8202

	квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
6.3.	3-й квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	8397
6.4.	4-й квалификационный уровень: заведующий виварием; механик; мастер участка; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8615
6.5.	5-й квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	9268
7.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
7.1.	1-й квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	8615
7.2.	2-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8885
7.3.	3-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9178
7.4.	4-й квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9275
7.5.	5-й квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9568
8.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
8.1.	1-й квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела	10837

	капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник	
II.2.	2-й квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог)	11912
II.3.	3-й квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12985
III.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
III.1.	1-й 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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", утвержденным постановлением Секретариата всесоюзного центрального совета профессиональных союзов Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31 января 1985 г. N 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее - справочник)	6058
III.2.	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	7127
III.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	
III.1.	1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии со справочником	7615
III.2.	2-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии со справочником	8202
III.3.	3-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии со справочником	8397
III.4.	4-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8690
IV.	ПКГ работников "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	

11.1.	1-й квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	9481
11.2.	2-й квалификационный уровень: медицинская сестра, диетическая	9857
11.3.	3-й квалификационный уровень: медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	10232
11.4.	4-й квалификационный уровень: зубной врач	10420
11.5.	5-й квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10796
12.	ПКГ "Врачи и провизоры":	
12.1.	1-й квалификационный уровень: врач-стажер	10796
12.2.	2-й квалификационный уровень: врач-специалист	12204
13.	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства первого уровня:	
13.1.	1-й квалификационный уровень: костюмер, осветитель, машинист сцены, монтировщик сцены	7175
14.	ПКГ должностей работников культуры среднего звена: аккомпаниатор, культорганизатор, заведующий костюмерной	7810
15.	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
15.1.	Звукооператор, художник-постановщик	8690
15.2.	Библиотекарь	8690
16.	ПКГ должностей руководящего состава: звукорежиссер, режиссер, режиссер-постановщик	9568
17.	ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня:	
17.1.	1-й квалификационный уровень: матрос, моторист, рулевой	4406
17.2.	2-й квалификационный уровень: боцман	4879
17.3.	4-й квалификационный уровень: помощник механика самоходного судна (до 330 кВт), помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)	4880
17.4.	5-й квалификационный уровень: первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт), старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)	5281
17.5.	6-й квалификационный уровень:	6450

	механик самоходного судна (до 330 кВт)	
19.6	7-й квалификационный уровень: капитан самоходного судна (до 330 кВт)	7080
19.8	ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта третьего уровня:	
19.1	1-й квалификационный уровень: помощник капитана самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт), помощник механика самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт)	7473
19.2	3-й квалификационный уровень: механик самоходного судна (от 851 кВт до 1620 кВт)	7865
19.9	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:	
19.1	1-й квалификационный уровень: спортсмен-инструктор	6829
19.2	2-й квалификационный уровень: хореограф	7080

КОМПЕТЕНЦИОННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
 ШКОЛЫ
 И ИЛИ ИХ ОТДЕЛЕНИЯ
 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

п/п	Наименование должности	Должность минимального оклада
		минимального должностного оклада минимальной ставки заработной платы
1	2	3
1.	Заведующий школьной библиотекой	8690
2.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	8690
3.	Специалист по охране труда	8690

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/п	Наименование должности	Размер минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	Заведующий школьной библиотекой	8690
2.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	8690
3.	Специалист по охране труда	8690

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 189
Центрального района
Волгограда"

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1 Наименование учреждений и организаций	2 Наименование должностей
3	4
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние специальные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,</p>

	культурорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2 Методические (учебно-методические) учреждения всех уровней (независимо от административной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3 Органы управления (управление и органы структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4 Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5 Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) в гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6 Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами
7 Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 189
Центрального района
Волгограда"

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(далее - Порядок)

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

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

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных

Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

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

к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 189
Центрального района
Волгограда"

**НАДБАВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОТНЕСЕННЫМ
К КАТЕГОРИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ,
ИМЕЮЩИМ ДИПЛОМ С ОТЛИЧИЕМ**

Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в дошкольных образовательных учреждениях (руб.)			Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)			Размер ежемесячной надбавки в учреждениях дополнительного образования детей (руб.)		
	1-й год	2-й год	3-й год	1-й год	2-й год	3-й год	1-й год	2-й год	3-й год
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5478	4382	3287	3250	2600	1950	3792	3033	2275
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5540	4432	3324	3287	2630	1972	3834	3067	2300
3-й квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5665	4532	3399	3361	2689	2017	3921	3136	2352
4-й квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	5853	4682	3512	3471	2776	2082	4049	3239	2429

НАДБАВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОТНЕСЕННЫМ К КАТЕГОРИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в дошкольных образовательных учреждениях (руб.)			Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)			Размер ежемесячной надбавки в учреждениях дополнительного образования детей (руб.)		
	1-й год	2-й год	3-й год	1-й год	2-й год	3-й год	1-й год	2-й год	3-й год
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4382	3287	2191	2600	1950	1300	3033	2275	1517
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; мастер-педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4432	3324	2216	2630	1972	1315	3067	2300	1534
3-й квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; мастер; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	4532	3399	2266	2689	2017	1344	3136	2352	1568
4-й квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	4682	3512	2341	2776	2082	1388	3239	2429	1620

к Положению

об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
"Детский сад № 189
Центрального района
Волгограда"

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Форма отчетности
				0	1	2	
1	2	3	4	5			6
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие).	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	2	Таблица сравнения результатов диагностики воспитанников (начало и конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – без видимых изменений; 2 балла – выраженная положительная динамика
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	2	Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК)

		<p>Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики</p>	<p>1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности</p>	0	1	2	<p>Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске) Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению</p>
2.	<p>Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности</p>	<p>Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование</p>	<p>2. Использование компьютерных программ при ведении документации. 3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ</p>	0	1	2	<p>Справка старшего воспитателя Справка, приказ МОУ о творч. группе скрин-шот страницы и др.</p>
3.	<p>Организация воспитательной работы</p>	<p>Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка</p>	<p>1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (<i>платные образовательные услуги не учитываются</i>) 2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми 3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла 4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровня 2 и более участников-2 балла 5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых-общественных акциях</p>	0	1	2	<p>Выписка из приказа, список детей Выписка из приказа, список детей Грамоты, приказы, подтверждающие участие Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие Справка, фотоотчет, благодарственное письмо</p>
4.	<p>Установление контактов с</p>	<p>Данная компетентность позволит привлекать родителей</p>	<p>1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности,</p>	0	1	2	<p>Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей</p>

	<p>Содержание программы (представители) и представители общественности в совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным МОУ</p>	<p>2. Работа с неблагополучными семьями</p> <p>3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)</p> <p>4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей</p> <p>5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>-1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>-2</p>	<p>Социальный паспорт группы, справка</p> <p>Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах</p> <p>Приказ МОУ, справка, выписка из журнала регистрации обращений родителей (законных представителей)</p> <p>Справка, ведение документации по направлению (план, протоколы родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.)</p> <p>0 баллов - обновление публичной информации 1 раз в год, 1 балл - 3 раза в год, 2 балла - ежемесячно</p> <p>Сводная информация по результатам диагностики</p> <p>Справка старшего воспитателя</p> <p>Справка педагога</p> <p>Копия рецензии, экспертное заключение</p> <p>Справка педагога - автора программы</p>
<p>5. Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников</p>	<p>Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей групп. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу</p>	<p>1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников</p> <p>2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников.</p> <p>3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>Справка</p> <p>Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности</p>
<p>6. Разработка и реализация авторских образовательных программ</p>	<p>Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности</p>	<p>1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке</p> <p>2. Использование авторских программ в образовательном процессе</p>	<p>0</p> <p>0</p>	<p>1</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>Справка педагога - автора программы</p>

Программа Буклет
 1 балл - презентация авторской программы в журнале АСОУ, 2 балла - презентация авторской программы на городском научном методическом совете, конференции через СМИ)

7.	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способностей обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий 2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)	0	1	2	Карта социально-педагогических инициатив МОУ
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных (районных, городских), региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) 2. Руководство методическими объединениями 3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов района, города, области 4. Участие в работе экспертных групп 5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах) 6. Участие в конкурсах профессионального мастерства 7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл - участник конкурса, 2 балла - призер конкурса) Выписка из приказа (1 балл - руководство МО внутри МОУ, 2 балла - руководство районом МО) Буклет с выступлением, программ Выписка из приказа Справка Грамоты, дипломы (1 балл - призер конкурса в МО, 2 балла - призер районного, городского конкурса) Приказ, справка о личном вкладе опытно-экспериментальную ра

	<p>6. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;</p>	0	1	2	<p>Буклеты, брошюры, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районном, городском уровнях, 2 балла – выступления на региональном, всероссийском уровнях)</p>
9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2	Справка, заверенная старшим воспитателем, буклеты	
10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2	Выписка из протокола педагогического совета о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач МОУ	
11. Повышение квалификации	0	1	2	Сертификат (1 балл - не менее 36 часов по накопительной системе, 2 балла – более 36 часов)	
12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копия Почетной грамоты МО РФ, удостоверения на Нагрудный знак	
13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копии грамот, благодарственных писем	
14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2	Справка педагога, заверенная администрацией МОУ,	
15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педагогической практики)	0	1	2	Приказ МОУ	
9. Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов	0	1	2	Справка из магистратуры, аспирантуры вуза
1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2	Копия рецензии	
2. Наличие собственных авторских технологических методических,	0	1	2		

Критерии педагогической деятельности	Реализация критерия	Индикаторы	0	1	2	Итого баллов
<p>10. Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса</p>	<p>Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса</p>	<p>3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта</p>	0	1	2	2
<p>11. Создание предметно-пространственной среды</p>	<p>Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий</p>	<p>4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса</p>	0	1	2	2
<p>1. Выполнение плана посещаемости</p> <p>2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)</p> <p>3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе</p> <p>4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.</p>	<p>1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС</p>	<p>1. Выполнение плана посещаемости</p>	0	1	2	2
<p>2. Участие в смотре, конкурсах по организации предметно-развивающей среды</p> <p>3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна</p>	<p>2. Участие в смотре, конкурсах по организации предметно-развивающей среды</p> <p>3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна</p>	<p>2. Участие в смотре, конкурсах по организации предметно-развивающей среды</p>	0	1	2	2

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				Данный показатель проявлен полностью и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявлен неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Организация психологического	0	1	2

			сопровождения адаптационного процесса (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)			
Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	<p>Определение проблемных зон, связанных с:</p> <p>а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;</p> <p>б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)</p>	<p>4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни</p> <p>5. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)</p> <p>6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)</p>	0	1	2	
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	<p>Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной</p>	<p>7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)</p> <p>8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе</p>	0	1	2	
Разработка	Компетентность в	9. Степень востребованности,	0	1	2	

<p>программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)</p>	<p>разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении</p>	<p>разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>2</p>
<p>Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)</p>	<p>Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения</p>	<p>12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>2</p>
<p>Профессионально-личностное совершенствование</p>	<p>Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий</p>	<p>13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>2</p>
		<p>14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>2</p>

Компетенция способность субъекта в субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в-виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
		23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
Организация здоровьесберегающих условий	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для	24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии) 25. Помощь в формировании и развитии учебных групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы) 26. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
		27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2

воспитательного процесса	сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	28. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
		29. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному состоянию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
		30. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2
		Итого – не более – 60 баллов			

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагога-психолога:

1.Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	4
2.Участие в работе в психолого-медико-педагогической комиссии разного уровня	3
3. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
Итого	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности 13 баллов

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				Данный показат ель не проявля ется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений, обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентност ь, эффективность деятельности в выборе направлений и методов МОУ коррекционно- развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации 2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно- развивающего, консультативно- просветительского, профилактического, методического)	0	1	2

	Интеллектуальной сферы его личности				
2.	Компетентность, эффективность в МОУ информационной основы деятельности обучающихся	Новый уровень МОУ коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	3. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	2
3.	Объектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога-по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	4. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	5. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий) 6. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся 7. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения	0	2
5.	Выстраивание	Организация	8. Умение выявить индивидуальные	0	2

	индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	10. Результативность работы с детьми, имеющими нарушения в психофизическом развитии различной степени сложности; деятельность в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья 11. Наличие персонально-разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке 12. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся 13. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного	Реализация компетентного подхода в коррекционно-развивающем и образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов	14. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.) 15. Применение в коррекционно-	0	1	2

	моделирования, проектирования и т.п.)	деятельности обучающихся	развивающем процессе разнообразных современных технологий			
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	16. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) 17. Участие в работе психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня 18. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне 19. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др. 20. Размещение авторских материалов в сети Интернет 21. Публикации в специализированных изданиях различного уровня 22. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам 23. Повышение квалификации 24. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомандаций, технологического описания и др. 25. Социальная адаптация обучающихся в	0	1	2
9.	Креативность деятельности учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе		0	1	2
10.	Проектирование	Гуманизация		0	1	2

	е субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	коррекционно-развивающего процесса	среде нормативно-развивающихся сверстников		
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления	26. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1
			27. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1
			28. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1
			Не более 56 баллов		

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога:

1. Руководство районным, городским методическим объединением по направлению	4	
2. Участие в работе в ПМПК разного уровня	3	
3. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	3	
Итого	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности 10 баллов	

В настоящем документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

Ирина Михайловна листы

Заведующий МОУ Детским садом
№ 189 Центрального района
Волгограда

Ирина Михайловна Кирилличева

