

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Центр развития ребенка № 11)**

СОГЛАСОВАНО:

На заседании профсоюзного комитета
Протокол № 02 от «29» января 2021г.

Председатель профсоюзного комитета
МОУ Центра развития ребенка № 11
О.Н. Чужавская



УТВЕРЖДАЮ:

Введено в действие приказом
№ 19-ОД от «01» февраля 2021г.

Заведующий МОУ
Центром развития ребенка № 11
Т.А. Коннова



**Положение об оплате труда работников
МОУ Центра развития ребенка № 11**

№ 01-04-14

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»; Постановлением администрации Волгограда от 31.01.2020 № 101 «О внесении изменений в постановление администрации Волгограда от 24 декабря 2018 г. № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»; Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», Приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 434 от 30.07.2020 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 418 от 26.06.2019 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 26.07.2019); Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; Приказом от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ Центр развития ребенка № 11) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями педагогическим работникам;

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

порядок и условия почасовой оплаты труда;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда заведующего;

порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории молодых специалистов;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ Центра развития ребенка № 11, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника МОУ Центра развития ребенка № 11 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11

2.1. Система оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 11 устанавливаются 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;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ Центра развития ребенка № 11.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ Центра развития ребенка № 11 определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не включенным в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной

компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

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

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников МОУ Центра развития ребенка № 11 устанавливаются в следующих размерах:

№	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень /	Минимальный размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, (руб.)
1	2	3
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1	1 квалификационный уровень: - помощник воспитателя	6739,00
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень: - инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10856,00
3.2.	2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; социальный педагог	10980,00
3.3.	3 квалификационный уровень: - воспитатель; методист; педагог-психолог	11230,00
3.4.	4 квалификационный уровень: - учитель-логопед; старший воспитатель	11605,00
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень: - делопроизводитель	6739,00
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень: - инспектор по кадрам	7844,00
6.2.	2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	8449,00
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: - инженер по охране труда без категории; инженер-энергетик без категории	8951,00
9.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
9.1.	1 квалификационный уровень: - вахтер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; кастелянша; оператор стиральных машин	6240,00

11.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
11.1.	1 квалификационный уровень: - инструктор по лечебной физкультуре	9090,00
11.3.	3 квалификационный уровень: - медицинская сестра по массажу	9810,00
11.5.	5 квалификационный уровень: - старшая медицинская сестра	10350,00

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов не включенных в ПКГ МОУ Центра развития ребенка № 11 устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	8951,00
2.	Специалист по охране труда	8951,00

2.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитываться за 1 нормо-час:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1.	Уборщик помещений	до 1,2
2.	Библиотекарь	до 1,3
3.	Дворник	до 1,2
4.	Программист	до 1,5
5.	Садовник	до 1,3
6.	Культурный организатор	до 1,3
7.	Костюмер	до 1,3
8.	Гардеробщик	до 1,3

Месячная заработная плата работников по рекомендуемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.6. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательных

учреждений на основе тарификации;

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

особенностей исчисления почасовой оплаты труда;

других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.7. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

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 МОУ Центра развития ребенка № 11

2.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от оклада, должностного оклада;

первая квалификационная категория - 0,15 от оклада, должностного оклада.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.9. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе устанавливается следующим работникам МОУ Центра развития ребенка № 11:

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – не более 0,20 от минимального оклада, должностного оклада.

2.10. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической (преподавательской) 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. № 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".

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

3.1. Размер оплаты труда медицинских работников МОУ Центра развития ребенка № 11 определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (наличие квалификационной категории);

продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);

других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

3.2. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,30 от должностного оклада;

первая квалификационная категория – 0,15 от должностного оклада;

вторая квалификационная категория – 0,05 от должностного оклада.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня присвоения квалификационной категории.

4. Условия оплаты труда Заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда

4.1. Система оплаты труда заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11 включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя) на основании Приказа департамента по образованию администрации Волгограда № 423 от 30.07.2020 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», заведующего определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель).

Должностной оклад заведующего устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размер должностного оклада заведующего определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения, в соответствии с группой по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителю устанавливается ежегодно по состоянию на 1 сентября. Ежегодно в срок до 01 августа руководитель представляет в Красноармейское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда информацию о показателях, влияющих на размер должностного оклада руководителя, за предыдущий учебный год.

Объемные показатели заведующего, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющих работу руководителя учреждения за предыдущий учебный год, и групп по оплате труда:

№ п/п	Показатель	Условие	количество	Баллы	Итого баллов
1	2	3		4	
1.	Численность обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося		0,3	
2.	Численность работников в образовательном учреждении, имеющих квалификационную категорию	первую		0,5	
		высшую		1	
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу продленного дня		10	
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся в	за наличие до 4 групп круглосуточного		5	

	образовательном учреждении	пребывания за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания		10	
5.	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс		5	
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид		15	
7.	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфета-раздаточной	за каждый вид		15	
8.	Наличие используемых в основной деятельности образовательного учреждения:				
	автотранспортных средств	за каждую единицу		3	
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу		5	
9.	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования	за каждое здание		50	
10.	Организация инклюзивного образования для обучающихся с ОВЗ	за каждого обучающегося		10	
11.	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе данного учреждения	за каждого обучающегося		0,3	
12.	Наличие коррекционных классов, групп компенсирующей или комбинированной направленности	за каждый класс (группу)		10	

При этом коэффициент кратности оклада заведующего определяется по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей, в соответствии с приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда:

Сумма баллов для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

При определении должностного оклада заведующего путем повышения базового размера должностного оклада на повышающий показатель (коэффициент) размер должностного оклада заведующего подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Индексация должностного оклада заведующего осуществляется в размере и сроки, устанавливаемые Волгоградской городской Думой.

Должностной оклад заведующего устанавливается:

№ п/п	Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
1	2	3	4
1.	1 группа	26 550,0	Базовый размер должностного оклада увеличивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований: 1) штатная численность работников менее 30 единиц – 1; 2) штатная численность работников от 30 до 60 единиц – 1,2; 3) штатная численность работников от 60 до 100 единиц – 1,3; 4) штатная численность работников от 100 до 200 единиц – 1,5; 5) штатная численность работников более 200 единиц – 1,8.
2.	2 группа	25 196,0	
3.	3 группа	24 619,0	
4.	4 группа	20 640,0	

Должностной оклад заведующего устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

4.2. Среднемесячная заработная плата заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11 формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждений (без учета заработной платы заведующего) установленный администрацией Волгограда.

4.3. С учетом условий труда заведующему МОУ Центром развития ребенка № 11 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заведующему МОУ Центром развития ребенка № 11 относятся:

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей

эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно Приказу департамента по образованию администрации Волгограда № 434 от 30.07.2020 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», в соответствии с установленными критериями:

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	баллы	Форма отчетности
I. Основная деятельность образовательного учреждения				
1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг муниципальными дошкольными образовательными учреждениями (далее – МОУ) (за предшествующий год)	выполнено	5	справка МОУ, согласование специалиста территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда (далее - ТУ ДОАВ)
		не выполнено	-5	
		увеличение посещаемости МОУ детьми в сравнении с прошлым годом (дней посещений 1 ребенком за год)/ снижение посещаемости	3	
		наличие	-1	
			0	
2.	Отсутствие предписаний надзорных органов в части создания условий для реализации образовательных программ, права граждан на образование	отсутствие предписаний	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие предписаний	-1	
3.	Функционирование коллегиальных органов управления (совет, управляющий совет, попечительский совет и др.)	наличие органов самоуправления в форме юридического лица	3	справка МОУ, копия ОГРН и ИНН
		наличие иных органов самоуправления	1	
4.	Создание условий для увеличения охвата детей дошкольным образованием: организация вариативных форм предоставления дошкольного образования	наличие 2-х и более групп кратковременного пребывания с наполняемостью не ниже нормативной (далее – ГКП)	4	ежегодный статистический отчет формы 85-к (далее – отчет 85-к), справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие 1 ГКП	3	
		отсутствие ГКП	0	
5.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, снижению заболеваемости	снижение случаев заболеваний ОРВИ (на 1000)	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		рост случаев	0	
		уменьшение дней, пропущенных по	3	

		болезни 1 ребенком		
		отсутствие положительной динамики	0	
6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий для присмотра и ухода, требований комплексной безопасности МОУ, отсутствие случаев травматизма	отсутствие случаев травматизма, отравлений, ОКИ по вине МОУ	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ, предписание ТУ Роспотребнадзора, прокуратуры
		наличие случаев	-1	
7.	Организация качественного питания	отсутствие обоснованных жалоб по организации питания и соблюдению санитарных норм	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие обоснованных жалоб	0	
8.	Охват воспитанников платными образовательными услугами в МОУ	доля воспитанников, занимающихся по программам дополнительного образования: 20% и более	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		менее 20%	2	
		0%	0	
9.	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных, муниципальных профессиональных и творческих конкурсах, фестивалях (очная форма), конкурсных отборах различного уровня на получение грантов в форме субсидий	результативность участия:		приказ об итогах конкурса (конкурсного отбора), справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		победитель конкурсного отбора на получение грантов в форме субсидий	5	
		призовые места в 2-х и более конкурсах, конкурсных отборах	4	
		в 1-м конкурсе	2	
		лауреаты конкурсов	1	
		не участвовали	0	
10.	Организация на базе МОУ региональных, городских, районных конкурсов, фестивалей, конференций	наличие 2-х и более мероприятий	2	справка МОУ
		наличие 1-го мероприятия	1	
		отсутствие	0	
11.	Реализация в МОУ адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	реализация 2-х и более адаптированных программ для детей с ОВЗ	3	справка МОУ, отчет 85-к
		реализация 1 программы для детей с ОВЗ	2	
		отсутствие	0	

12.	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	наличие региональной инновационной площадки	3	приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, справка МОУ
		отсутствие	0	
13.	Участие в реализации региональных проектов в рамках национальных проектов «Образование», «Демография»:	Участие в реализации мероприятий регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» (национальный проект «Образование»)	5	приказ об участии, о результатах участия, справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ
		Участие в реализации мероприятий по созданию дополнительных мест для детей в возрасте от 2 мес. до 3 лет в рамках регионального проекта «Содействие занятости женщин - создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» (национальный проект «Демография»)	5	приказ ДОАВ, приказ МОУ, справка на основе стат.отчета 85-к, согласование со специалистом ТУ ДОАВ
II. Финансово-экономическая деятельность				
14.	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	достижение	5	Статистический отчет «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (ЗП-Образование за предыдущий год)
		не достижение	-5	
15.	Соблюдение порядка начисления, взимания и расходования платы родителей (законных представителей), отсутствие систематической задолженности	соблюдение	2	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ
		не соблюдение, наличие задолженности	0	
16.	Наличие платных образовательных услуг	более 10% от бюджетного финансирования на выполнение	5	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ

		муниципального задания		
		менее 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	3	
		отсутствие услуг	-3	
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
17.	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием	2	справка МОУ
		не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	1	
18.	Повышение квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших курсовое обучение и профессиональную переподготовку в течение учебного года: более 35%	2	справка МОУ
		от 15 до 35%	1	
		менее 15%	0	
19.	Наличие в МОУ представительного органа работников	наличие	1	справка МОУ
		отсутствие	0	
20.	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 40%	3	справка МОУ
		от 20 до 40%	2	
		менее 20%	1	
21.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	40% и более	3	справка МОУ
		от 20 до 40%	2	
		менее 20%	1	
		отсутствие	0	
22.	Участие педагогических работников во всероссийских, региональных, городских, районных конкурсах профессионального мастерства (очная форма)	результативность участия: призовые места в 2-х и более конкурсах	4	дипломы, грамоты, приказы об итогах конкурсов
		призовые места в 1 конкурсе	2	
		лауреаты конкурса	1	
		не принимали участие	0	
23.	Профессиональные	получение наград,	2	копии

	достижения за отчетный период: (в том числе отраслевые), гранты, премии администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области руководителя и педагогических работников МОУ	грантов, премий отсутствие наград	0	распорядительных актов
24.	Организация работы с молодыми специалистами (педагогами)	наличие отсутствие	2 0	справка МОУ
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МОУ, информационной открытости МОУ				
25.	Качественная подготовка МОУ к началу учебного года	принято без рекомендаций принято с рекомендациями не принято	2 1 0	Акт готовности к началу учебного года
26.	Обновление и укрепление материально-технической базы в отчетный период, в т.ч. проведение качественных ремонтных работ в здании и на территории МОУ, создание развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в соответствии с требованиями ФГОС ДО,	проведение ремонтных работ в соответствии с санитарными нормами оснащение РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО не соответствие РППС требованиям ФГОС ДО	2 2 0	справка МОУ
27.	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, сайте bas.gov.ru	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	2 0	справка МОУ
28.	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности МОУ в средствах массовой информации (за отчетный период)	наличие отсутствие наличие статей с отрицательной оценкой деятельности МОУ	1 0 -1	справка МОУ, фотоотчет
29.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности МОУ (далее - НОКОД)	по результатам НОКОД в 2018-2019гг.: 140-160 баллов 80-139 баллов до 79 баллов По результатам НОКОД, начиная с	 3 2 1	протокол общественного совета, рейтинг по итогам НОКОД

		2020г.:		
		80-100 баллов	3	
		79 – 50 баллов	2	
		Менее 50	1	
30.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		не выполнено	-1	
	Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям		100	

Расчет выплат стимулирующего характера заведующему МОУ Центром развития ребенка № 11 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период,
- участие в инновационной деятельности.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать пяти должностных окладов.

4.4.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя следующие выплаты заведующему:

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

4.4.4. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет). Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

4.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;
- на региональном уровне – 75% от оклада, должностного оклада;
- на городском уровне – 50% от оклада, должностного оклада.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада должностного оклада.

4.5. Премирование заведующего (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ Центра развития ребенка № 11 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с заведующим, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ Центра развития ребенка № 11 на эти цели.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ Центра развития ребенка № 11.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам работников пропорционально объему выполняемых работ.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ

	работников		
7	Все категории работников	За благоустройство территории и поддержание санитарно-гигиенического состояния учреждения	30 %
8	Все категории работников	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи, покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	54 %
9	Все категории работников	За организацию и проведение ремонта в помещениях учреждения	4 %
10	Помощник воспитателя	За непосредственное осуществление воспитательных функций и оздоровительных мероприятий, привитие воспитанникам санитарно-гигиенических навыков, участие в организации учебного процесса и досуга воспитанников (педагогическая работа)	30 %
11	Педагогический персонал, медицинский персонал, помощник воспитателя	За реализацию инновационной системы оздоровления	20 %
12	Педагогический персонал	За организацию научно-методической работы, экспериментальной площадки	15 %
13	Медицинский персонал	За проведение иммунизации воспитанников	20 %
14	Все категории работников	За оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий	40 %
15	Педагогический персонал	За оказание психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	20%

5.6. Компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.6.1. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена.

5.6.2. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – КОНВО) списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.6.3. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.4. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада, должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час работы.

Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента – 0,4.

5.6.5. Компенсационная выплата осуществляется после завершения соответствующего периода проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам

основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных МОУ Центром развития ребенка № 11 на текущий финансовый год.

5.6.6. Расчет, начисление и выплата компенсации производится в срок до 31 декабря текущего года.

5.6.7. Стоимость одного часа работы педагогического работника, привлекаемого для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации определяется согласно приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области № 2 от 09.01.2019г.

5.7. Размер выплат компенсационного характера работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 устанавливается заведующим МОУ Центром развития ребенка № 11 по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения и оформляется приказом заведующего по тарифицируемым доплатам – на учебный год, по другим видам доплат – ежемесячно или на конкретный период с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Данные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном значении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.8. В случае если заработная плата работника, ниже установленного законодательством размера МРОТ заведующий устанавливает доплату компенсационного характера в абсолютном значении с целью доведения заработной платы в соответствии с законодательными актами федерального и регионального уровня до утвержденного размера МРОТ.

5.9. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает заведующий МОУ Центром развития ребенка № 11 и оформляет приказом по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ Центра развития ребенка № 11.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложении № 1 к настоящему Положению. Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

Размер данной выплаты не подлежит изменению на протяжении учебного года, за исключением случаев изменения штатного расписания.

6.2. В МОУ Центре развития ребенка № 11 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам за:

№ п/п	Категория работников	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	Педагогический персонал	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	30 %
2	Все категории работников	особый режим работы	50 %
3	Педагогический персонал	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	25 %
4	Все категории работников	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада среди населения	10 %
5	Все категории работников	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	25 %
6	Педагогический персонал	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	10 %
7	Все категории работников	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	50 %
8	Все категории работников	участие в разработке документов образовательной организации правового характера	50 %
9	Все категории работников	отсутствие замечаний и предписаний при проверках надзорными органами	30 %
10	Все категории работников	повышение уровня исполнительской дисциплины	15%
11	Все категории работников	интенсивность и качество деятельности при проведении сезонных работ (чистка водостоков, остекление, очистка крыши, покос травы)	21 %
12	Старшая медицинская сестра, помощник воспитателя,	своевременное и качественное выполнение работ по обеспечению	26 %

	уборщик служебных помещений	санитарно-профилактических, санитарно-гигиенических мероприятий	
13	Все категории работников	интенсивность обеспечения охраны порядка здания и прилегаемой территории, отсутствие фактов порчи имущества детского сада	45 %
14	Все категории работников	активное участие в общественных мероприятиях детского сада (уборка, субботник, ремонт и др.)	10 %

Выплаты устанавливаются приказом заведующего на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

6.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

6.4.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам, имеющим ученую степень:

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).

6.4.2. Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11:

№ п/п	Категория работников	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	Все категории работников	за профессионализм и оперативность в решении вопросов	50 %
2	Все категории работников	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ	10 %
3	Все категории работников	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада	100 %
4	Все категории работников	за применение в работе современных форм и методов организации труда	30 %

Выплаты устанавливаются приказом заведующего МОУ Центром развития ребенка № 11 на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

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

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	25 %
2	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50 %
3	участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	50 %

Размер премий по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаемые в абсолютном значении, учитываются:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат, руб.
4	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	1000
5	выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения	3000
6	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	5000

6.5.1. В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

6.6. В рамках премиальных выплат к праздничным датам (Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества, День дошкольного работника и др.) работникам МОУ Центра развития ребенка № 11 могут производиться премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении.

6.7. Также в МОУ Центре развития ребенка № 11 устанавливается единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере не более 100% от оклада, должностного оклада.

6.6. В целях стимулирования работников МОУ Центра развития ребенка № 11 к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда МОУ Центра развития ребенка № 11 за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда МОУ Центра развития ребенка № 11.

7. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

7.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

7.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 7.1 настоящего Положения.

В указанный период не включается 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 МОУ Центре развития ребенка № 11 или в другое

муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

7.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

7.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в следующем размере:

Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием				
№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5478	4382	3287
2.	2 квалификационный уровень; педагог дополнительного образования; социальный педагог	5540	4432	3324
3.	3 квалификационный уровень; воспитатель; методист; педагог-психолог	5665	4532	3399
4.	4 квалификационный уровень; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	5853	4682	3512
Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов				
№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4382	3287	2191
2.	2 квалификационный уровень; педагог дополнительного образования; социальный педагог	4432	3324	2216
3.	3 квалификационный уровень	4532	3399	2266

	уровень;			
	воспитатель; методист; педагог-психолог			
4.	4 квалификационный уровень;	4682	3512	2341
	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)			

7.5. 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)

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам (в том числе заведующему) МОУ Центра развития ребенка № 11 может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника МОУ Центра развития ребенка № 11 в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом МОУ Центра развития ребенка № 11, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи заведующему МОУ Центром развития ребенка № 11 и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада должностного оклада в расчете на год.

9. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2021 г. и действует до отмены или замены его новым.

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Педагогических работников МОУ Центра развития ребенка № 11,
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)**

№п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника	Форма отчетности
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 способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество	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)
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом	0 1 2	Справка заведующего

		детей. Использование средств диагностики	образовательных услуг					
2.	Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую 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	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности 2. Использование компьютерных программ при ведении документации. 3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2	Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске) Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению	
3.	Организация воспитательной работы	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	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	0	1	2	Выписка из приказа, список детей Выписка из приказа, список детей Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие. Справка, фотоотчет, благодарственные письма	
4.	Установление контактов с родителями	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей	

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

		определенному виду деятельности	3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторской программы внутри МОУ; 2 балла – презентация авторской программы в других МОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)
7.	Владение современными образовательными и технологиями	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, 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 Методические разработки, грамоты, дипломы, программы районных, городских МО, мастер-классов, справка педагога, заверенная старшим воспитателем
8.	Профессиональное личностное совершенствование и	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	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 районным МО) Буклет с выступлением, программа Выписка из приказа Справка Грамоты, дипломы (1 балл – призер конкурса в МОУ, 2 балла – призер районного, городского и др.

							конкурса)
			0	1	2	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу	
			0	1	2	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районном, городском уровнях, 2 балла – выступления на региональном, всероссийском уровнях)
			0	1	2	Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	Справка, заверенная старшим воспитателем, буклеты
			0	1	2	Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом МОУ Детского сада № 2	Выписка из протокола педагогического совета о выступлениях педагога, вкладе в реализацию годовых задач МОУ
			0	1	2	Повышение квалификации	Сертификат (1 балл- не менее 36 часов по накопительной системе, 2 балла – более 36 часов)
			0	1	2	Наличие отраслевых наград <i>Показатель не отчетным периодом</i>	Копия Почетной грамоты МО РФ, удостоверение на Наградный знак
			0	1	2	Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	Копии грамот, благодарственных писем
			0	1	2	Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	Справка педагога, заверенная администрацией МОУ,
			0	1	2	Наставничество (осуществление педагогической	Приказ МОУ

			помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период практики)					
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 решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	1. Работа над собственным педагогическим исследованием 2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию 3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта 4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2	Справка из магистратуры, аспирантуры вуза Копия рецензии Буклеты, программы выступления по своему ИППО Диплом, постановление, благодарственные письма, приказ, сертификат участия (1 балл – участие, 2 балла – призовые места)	
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости 2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни) 3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе 4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	0	1	2	Справка в динамике сравнении с предыдущим годом, заверенная медицинским работником МОУ Справка, заверенная медицинским работником МОУ Справка педагога, фототчет	
11.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы,	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС	0	1	2	Справка воспитателя, фотодокументы (1 балл – соответствие, 2 балла – имеются авторское решение по преобразованию предметно-развивающей среды)	

Прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью 29 страниц.

Заведующий
МОУ Центром развития
ребенка № 11

Т.А. Коннова Т.А. Коннова

