

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 50320/3-2015-000
«16» ноября 2015 г.
номер в журнале регистрации 211
Ответственный за регистрацию
Майоров Н.С.
Ильинская Т.С.

УТВЕРЖДЕНЫ
общим собранием работников
«20» октября 2015 г.
Протокол № 4

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Центра развития ребенка № 9

Ворошиловского района

Волгограда»

от работодателя:

Заведующий

МОУ Центром развития ребенка № 9

Новикова Л.И.Новикова

«20» октября 2015г.

от работников:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

МОУ Центра развития ребенка № 9

Михина Е.Н.Михина

«20» октября 2015г.

Волгоград
2015 г.

1. В связи с официальным переименованием изложить наименование Учреждения по тексту Коллективного договора и приложений к нему, изменений и дополнений в коллективный договор в следующей редакции:

- официальное полное наименование: муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка № 9 Ворошиловского района Волгограда»;
- официальное сокращенное наименование МОУ Центр развития ребенка № 9.

2. В целях приведения текста Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка № 9 Ворошиловского района Волгограда» (приложение № 4) в соответствии с нормативными документами, текст Положения изложить в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:
С профсоюзным комитетом
Протокол № 19 от 28.08.2015г.
Председатель ПК
профсоюзная
организация
МОУ Центра развития ребенка № 9
Г.Н. Михина



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МОУ Центром развития ребенка № 9
Л.И. Новикова
Положение введено в действие
приказом № 137 от 31.08.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МОУ Центра развития ребенка № 9

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/731 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» в ред. решений Волгоградской городской Думы от 14.07.2014г. №16/512 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 г. № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», приказом Министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13.01.2014 № 3 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы".

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «МОУ Центр развития ребенка № 9 Ворошиловского района Волгограда» (далее МОУ Центр развития ребенка № 9), и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Центр развития ребенка № 9 формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, 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 Центр развития ребенка № 9, занятых 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 должности.

1.6. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и в сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Центра развития ребенка № 9

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ Центр развития ребенка № 9 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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 Центр развития ребенка № 9.

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

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

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются в следующих размерах:

	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки зарплаты, руб.
1	2	3
1	ПКГ педагогических работников	
1.1.	ПКГ педагогических работников 1 квалификационного уровня	
1.1.1	Инструктор по физической культуре	10856
1.1.2	Музыкальный руководитель	10856
1.2	ПКГ педагогических работников II квалификационного уровня	
1.2.1	Педагог дополнительного образования	10980
1.3.	ПКГ педагогических работников 3 квалификационного уровня	

1.3.1	Педагог-психолог	11230
1.3.2.	Воспитатель	11230
1.4.	ПКГ педагогических работников 4 квалификационного уровня	
1.4.1	Старший воспитатель	11605
1.4.2.	Учитель-логопед	11605
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
2.1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня I квалификационного уровня	
2.1.1	Помощник воспитателя	4355
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих»	
3.1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 1 уровня I квалификационного уровня	
3.1.1	Делопроизводитель	4003
3.2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 2 уровня I I квалификационного уровня	
3.2.1	Заведующий хозяйством	5004
3.2.2	Заведующий складом	5004
3.3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 2 уровня I II квалификационного уровня	
3.3.1	Шеф-повар	5862
3.4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 3 уровня I квалификационного уровня	
3.4.1	Инженер- энергетик	5862
4.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»	
4.1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих» 1 уровня I квалификационного уровня	
4.1.1	Кастелянша	4003
4.1.2	Рабочий по обслуживанию (здания, ГВС, элеватора)	4003
4.1.3	Машинист по стирке белья	4003
4.1.4	Уборщик служебных помещений	4003
4.1.4	Сторож	4003
4.1.5	Дворник	4003
4.1.6	Подсобный рабочий	4003
4.1.7	Вахтер	4003
4.2	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих» 2 уровня I квалификационного уровня	
4.2.1	Повар 4-5 разряда	4433
4.3	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих» 2 уровня IY квалификационного уровня	
4.3.1	Повар (за шеф-повара)	5091
5.1	ПКГ работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
5.1.1	Старшая медсестра	7184
5.2	ПКГ работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал» I II квалификационный уровень	
5.2.1	Медсестра	6634

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы).

ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей к окладам, ставкам заработной платы пропорционально объему выполняемых работ.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 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 – 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – 0,1 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория – 0,05 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,1 для следующих категорий работников:

имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим другие почетные звания - «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается:

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

3. Условия оплаты труда руководителя МОУ Центра развития ребенка № 9

3.1. Система оплаты труда руководителя МОУ Центр развития ребенка № 9 включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя определяются трудовым договором, заключенным с Ворошиловским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ Центр развития ребенка № 9 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся следующие должности работников МОУ Центр развития ребенка № 9:

- учитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников МОУ Центр развития ребенка № 9, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада руководителя.

Должностной оклад руководителя МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

При определении среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников МОУ Центр развития ребенка № 9, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников МОУ Центр развития ребенка № 9, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МОУ Центр развития ребенка № 9, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МОУ Центр развития ребенка № 9 на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники МОУ Центр развития ребенка № 9, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности вышеуказанной категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных вышеуказанными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников МОУ Центр развития ребенка № 9, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, относимых к основному персоналу, работавших на условиях неполного рабочего времени».

3.3. С учетом условий труда руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Премирование руководителя (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, по распоряжению Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, заключившего трудовой договор с руководителем МОУ Центр развития ребенка № 9, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Центр развития ребенка № 9 по категории работников, к которым относится руководитель.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следующим категориям работников:

- шеф-повар – 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- повар – 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- машинист по стирке белья – 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- уборщик служебных помещений – 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- помощник воспитателя – 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. 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):

4.3.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 35 %.

4.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, не входящих в должностные обязанности, или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за компетентность и эффективность;

- выплаты за стаж;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ Центр развития ребенка № 9 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам за: интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – в размере до 100%;

особый режим работы - в размере до 100 %;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – в размере до 100 %;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – в размере до 100 %;

- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) - в размере до 100 %;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – в размере до 100 %;

- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - в размере до 100 %;

Выплаты устанавливаются приказом руководителя на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.3. За качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов – до 100 %;

- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ – до 100 %;

- за качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью – до 100 %.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10 процентов от оклада.

5.4. Согласно приказу Министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13 января 2014 г. № 3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы» в целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере, учитываемом органом государственной власти субъекта Российской Федерации при определении нормативов затрат на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 в течение года производится в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических работников;

при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Центр развития ребенка № 9, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам определяется работодателем по согласованию с органом государственного управления МОУ Центр развития ребенка № 9 в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Центр развития ребенка № 9, финансируемого за счет средств субвенции, предоставляемых из областного бюджета.

Надбавка за компетентность и эффективность устанавливается с учетом показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогом в учебно-воспитательном процессе, показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности

педагогического работника и показателей проявления компетентности, отражающих специфику деятельности МОУ Центр развития ребенка № 9.

Порядок выплат стимулирующего характера работникам устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

5.4.2. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости групп в ДОУ.

5.4.3. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам МОУ Центр развития ребенка № 9, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников.

5.4.4. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

5.5. Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника в МОУ Центр развития ребенка № 9.

5.5.1. Показатели проявления компетентности педагогического работника состоят из инвариантной и вариативной части.

В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

- 25 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам)
- 10 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников (максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам)

В вариативную часть включены показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников, реализующих программы дошкольного общего образования, объединенные в 12 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДА,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)**

№	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				0	1	2
1	2	3	4	5		
	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной			

		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). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики.	общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом			
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	2
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	2
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	0	1	2
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2
			3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2
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 (платные образовательные услуги не учитываются)	0	1	2
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2
			3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла	0	1	2
			4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровней 2 и более участников-2 балла	0	1	2
			5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным МОУ	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2
			2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	2

			5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	2
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников.	0	1	2
			3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
7.	Владение современными образовательными и технологиями	Позволяет осуществить компетентный 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	0	1	2
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)	0	1	2
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)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2

			11. Повышение квалификации	0	1	2
			12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период подработки)	0	1	2
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	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			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
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	0	1	2
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	0	1	2
11.	Создание предметно-пространственной среды	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	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2
			3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	0	1	2

5.6. Надбавка за наличие ученой степени кандидата педагогических наук устанавливается педагогическим работникам и руководителю МОУ Центр развития ребенка № 9 в размере 3000 рублей. Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время.

5.7. Работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

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 – 6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж педагогическим и прочим работникам устанавливается по основному месту работы. Педагогическая деятельность на разных должностях внутренним совместительством не является.

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам 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.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Премии работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 выплачиваются в размере до 100 % должностного оклада.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, за счет экономии средств фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

6. Материальная помощь.

Работникам МОУ Центр развития ребенка № 9, столкнувшимся с обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребёнка, юбилей, смерть близкого родственника), представляется материальная помощь до 100% должностного оклада на основании личного заявления работника с учётом мнения профсоюзного комитета МОУ Центр развития ребенка № 9.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. В соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 №24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 г. № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов» производится выплата ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов.

7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года лицам в возрасте до 30 лет, получившим педагогическое образование и заключившим трудовой договор по педагогической специальности с МОУ Центр развития ребенка № 9 в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования:

- в первый год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 4382,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 4532,00 руб.;

старший воспитатель - 4682,00 руб.

- во второй год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 3287,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 3399,00 руб.;

старший воспитатель - 3512,00 руб.

- в третий год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 2191,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 2266,00 руб.;

старший воспитатель - 2341,00 руб.

молодым специалистам, имеющим диплом с отличием:

- в первый год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 5478,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 5665,00 руб.;

старший воспитатель - 5853,00 руб.

- во второй год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 4382,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 4532,00 руб.;

старший воспитатель - 4682,00 руб.

- в третий год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 3287,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 3399,00 руб.;

старший воспитатель - 3512,00 руб.

7.3. Финансирование расходов производится из средств целевой субсидии «Выплата ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, отнесенных к категории молодых специалистов» за счет средств бюджета Волгограда.

8. Заключительное положение.

Положение вступает в силу с 01.09.2015 года.

Положение разработано заведующим МОУ Центр развития ребенка № 9.

3. Добавить в Коллективный договор Положение о порядке и размерах установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера работников МОУ Центра развития ребенка № 9 в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом
Протокол № 19 от 28.08.2015г.
Председатель ПК
МОУ Центра развития ребенка № 9
Е.Н. Михина

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МОУ Центром развития ребенка № 9
Л.И. Новикова
Положение введено в действие
приказом № 137 от 31.08.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера работников МОУ Центра развития ребенка № 9

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/731 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» в ред. решений Волгоградской городской Думы от 14.07.2014г. №16/512 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 г. № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», приказом Министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13.01.2014 № 3 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы".

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок установления надбавок стимулирующего характера работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 9 Ворошиловского района Волгограда» (далее Центр развития ребенка № 9).

1.3. Установление надбавок стимулирующего характера работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 производится в целях материального стимулирования, усиления их материальной заинтересованности в своевременном, добросовестном и качественном исполнении своих обязанностей, а также повышения личной ответственности за порученную работу.

2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам МОУ Центра развития ребенка № 9

2.1. Установление надбавок стимулирующего характера работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 производится приказом заведующего МОУ Центр развития ребенка № 9 на определенный период. Выплата стимулирующих надбавок производится ежемесячно.

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

2.3. Выплаты надбавок стимулирующего характера работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

2.4. Размер надбавки конкретного работника МОУ Центр развития ребенка № 9 может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного приказом срока при ухудшении показателей его работы, нарушении трудовой дисциплины, невыполнении приказов,

распоряжений, за наличие подтвержденных жалоб. Снижение размера надбавки или прекращение выплаты надбавки производится на основании приказа заведующего МОУ Центр развития ребенка № 9 с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения.

3. Виды выплат стимулирующего характера и условия их установления.

3.1. В МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ Центр развития ребенка № 9 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – в размере до 100%;
- особый режим работы - в размере до 100 %;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – в размере до 100 %;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – в размере до 100 %;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) - в размере до 100 %;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – в размере до 100 %;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - в размере до 100 %.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

3.3. За качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов – до 100 %;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ – до 100 %;
- за качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью – до 100 %.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10 процентов от оклада.

3.4. Согласно приказу Министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13 января 2014 г. № 3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы» в целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере, учитываемом органом государственной власти субъекта Российской Федерации при определении нормативов затрат на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 в течение года производится в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических работников;
при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Центр развития ребенка № 9, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам определяется работодателем по согласованию с органом государственного-общественного управления МОУ Центр развития ребенка № 9 в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Центр развития ребенка № 9, финансируемого за счет средств субвенции, предоставляемых из областного бюджета.

Надбавка за компетентность и эффективность устанавливается с учетом показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогом в учебно-воспитательном процессе, показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогического работника и показателей проявления компетентности, отражающих специфику деятельности МОУ Центр развития ребенка № 9.

Порядок выплат стимулирующего характера работникам устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

3.4.2. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости групп в ДОУ.

3.4.3. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам МОУ Центр развития ребенка № 9, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников.

3.4.4. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

3.5. Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника в МОУ Центр развития ребенка № 9.

3.5.1. Показатели проявления компетентности педагогического работника состоят из инвариантной и вариативной части.

В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

- 25 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам)
- 10 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников (максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам)

В вариативную часть включены показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников, реализующих программы дошкольного общего образования, объединенные в 12 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДА,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)

№	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
1	2	3	4	5		
	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). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики.	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	2
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	2
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	2
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	0	1	2
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2
			3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2
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 (платные образовательные услуги не учитываются)	0	1	2
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2
			3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. -районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла	0	1	2
			4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровней 2 и более участников-2 балла	0	1	2
			5. Организация деятельности	0	1	2

			воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях			
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным МОУ	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2
			2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	2
			5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	2
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников.	0	1	2
			3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
7.	Владение современными образовательными 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	0	1	2
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)	0	1	2
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)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2

			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
			11. Повышение квалификации	0	1	2
			12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	0	1	2
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	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			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
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	0	1	2
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	0	1	2
11.	Создание предметно-	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды	0	1	2

пространственной среды	сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС			
		2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2
		3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	0	1	2

3.6. Надбавка в размере 3000 руб. устанавливается педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата педагогических наук.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время.

3.7. Работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

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 – 6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – 12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж педагогическим и прочим работникам устанавливаются по основному месту работы. Педагогическая деятельность на разных должностях внутренним совместительством не является.

3.8. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года с момента окончания учебного заведения из средств целевой субсидии из бюджета Волгограда:

- в первый год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 4382,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 4532,00 руб.;

старший воспитатель - 4682,00 руб.

- во второй год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 3287,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 3399,00 руб.;

старший воспитатель - 3512,00 руб.

- в третий год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 2191,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 2266,00 руб.;

старший воспитатель - 2341,00 руб.

молодым специалистам, имеющим диплом с отличием:

- в первый год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 5478,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 5665,00 руб.;

старший воспитатель - 5853,00 руб.

- во второй год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 4382,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 4532,00 руб.;

старший воспитатель - 4682,00 руб.

- в третий год работы:

инструктор по ФК, музыкальный руководитель - 3287,00 руб.;

воспитатель, педагог-психолог, методист – 3399,00 руб.;

старший воспитатель - 3512,00 руб.

3.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно 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.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премии работникам МОУ Центр развития ребенка № 9 по итогам работы не ограничен. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, за счет экономии средств фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МОУ Центр развития ребенка № 9.

4. Заключительное положение.

Положение вступает в силу с 01.09.2015 года.

Положение разработано заведующим МОУ Центр развития ребенка № 9 Л.И. Новиковой.

4. Заменить Приложение № 3 Штатное расписание на период с 01.09.2015г. по 31.08.2016г. (Приложение № 1).

5. Заменить Приложение № 5 Тарификационный список на 01.09.2015г. (Приложение № 2).

6. Изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу с 01.09.2015 года.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью: 22 (двадцать два)

Лист А

Заведующий

МОУ Центром развития ребенка № 9

Новикова Л.И.
Новикова Л.И.

