


**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Першинская средняя общеобразовательная школа»**

<p align="center">ПРИНЯТО: на педагогическом совете «16» ноября 2018г</p>	<p align="right">УТВЕРЖДАЮ: Директор МКОУ «Першинская СОШ» М.Н.Зайчикова Приказ № 87 от «18» ноября 2018г.</p> 
---	---

**Положение
об оплате труда в казенной организации МКОУ «Першинская СОШ»
структурное подразделение детский сад, реализующей основную
общеобразовательную программу дошкольного образования.**

2018 г.

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [№ 597](#) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. [№ 761](#) «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

1.3. Система оплаты труда работников казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьи 144 Трудового кодекса РФ;

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

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

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

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

1.4. Положение об оплате труда в казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

2. Основные понятия

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего государственно-общественное управление казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

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

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам казенной организации, реализующей основную общеобразовательную

программу дошкольного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

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

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете казенной организации, реализующей основную, общеобразовательную программу дошкольного образования.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

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

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

S_m – сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных казенных организациях, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных казенных

организациях, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ}_{доо} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – доля стимулирующей части $\text{ФОТ}_{доо}$

Фактическая доля $\text{ФОТ}_{ст}$ ежегодно устанавливается казенной организацией, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

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

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

$\text{ФОТ}_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель с учётом рекомендаций (Приложение № 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу

дошкольного образования, в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

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

4.4. Оплата труда работников образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования производится на основании трудовых договоров.

1. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, определяется по следующей формуле:

$ЗП = Од + К + С + МП$, где:

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Од = Б \times K_c \times K_n + Дмрот$, где:

Б – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)¹;

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

Дмрот – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого индивидуально.

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в

¹ Применяется только в отношении педагогических работников.

соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту ² .
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной

²В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

			категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых	1.2	

	дисциплин);		
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ³ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию
4.3.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	(соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по
4.4.	- с дошкольной образовательной организацией,	1.3	

³ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

	<p>расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.</p>	<p>должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).</p> <p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении</p>
--	--	--

			<p>подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1,05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1,35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными	1,5	Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя.

	нарушениями поведения, коммуникации и речи.		
--	---	--	--

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

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

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

Oд – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (Приложение № 6 к настоящему постановлению);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

K – индивидуальный коэффициент для образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

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

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

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

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

В пределах фонда оплаты труда в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$$Зп_r = Одр + С_r + Мп_o, \text{ где:}$$

$Зп_r$ – заработная плата руководителя;

$Одр$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_r$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$Мп_o$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

$$Одр = (Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + С_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

$Одр$ – оклад руководителя;

$Б$ – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету⁴;

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

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

$С_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

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

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

$\Phi OT_{\text{рук.пл}}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

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

$$\Phi OT_{\text{рук.факт}} = (Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + С_{\text{кв}})$$

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

⁴ Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

$K_{эф}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры казенной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

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

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной⁵ ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала⁶ от нормативной (

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного⁷ ($K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$).

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

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение № 2).

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

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

За руководителями дошкольных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда

⁵Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

⁶ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

⁷Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4.

руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,2$

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя ($\Phi OT_{\text{ст.год}}$) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст.год}} = \frac{O_{\text{д.р}} \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7}, \text{ где:}$$

$O_{\text{д.р}}$ – должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежеквартальный ($\Phi OT_{\text{ст.кв.}}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст.кв.}} = \frac{(\Phi OT_{\text{ст.год}} - E_{\text{д.ст.}})}{4}, \text{ где:}$$

$E_{\text{д.ст.}}$ – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества выполнения работ и эффективности деятельности руководителя ($V_{\text{ст1}}$), (Приложение № 3) рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{ст1}} = \Phi OT_{\text{ст.кв.}} \times k_1$$

k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (Приложение 4).

Нераспределенный плановый ΦOT руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Руководителю образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, главных бухгалтеров устанавливаются на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

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

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам

определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение 6 к настоящему постановлению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁸	0,55
2	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0,10
3	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени)	-
4	За работу в ночное время	0,2
5	За совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширению зоны обслуживания, увеличение объема работ в пределах рабочего времени.	100% должностного оклада в зависимости от объема и времени выполнения работы (в пределах ФОТ)

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

⁸Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 5) являются неотъемлемой частью данного Положения.

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

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

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

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

8.1 Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N_1, N_2, \dots, N_n – количество баллов

8.2. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

8.3. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.4. Педагогические работники образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

8.5. Предложение о виде премирования выносит директор, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

8.6. Решение о виде и размере премирования работников руководитель образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, оформляет приказом.

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

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

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

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или не своевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на

нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтвержденных результатами проведенного служебного расследования (проверки);

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

- при нарушении правил ведения документации.

8.9. Руководитель образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственного управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

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

В пределах выделенного фонда оплаты труда, внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

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

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного

вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

об оплате труда в казенной образовательной организации,
реализующей основную общеобразовательную
программу дошкольного образования

Штатное расписание руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала

дошкольных образовательных организаций

(для организаций, работающих в режиме полного дня (10,5 часов) 5 дней в неделю)⁹

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
1.	Руководители									
1.1.	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический и учебно-вспомогательный персонал									

⁹ Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации.

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
2.1.	Старший воспитатель	-	0,65	0,87	0,87	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.2.	Воспитатель	из расчета 1,75 ставки на 1 группу								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,3 ставки на 1 группу								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.5.	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
2.6.	Педагог дополнительного образования	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет								
2.7.	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии								
2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.10.	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции								
3.	Административно-хозяйственный персонал									
3.1.	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0
3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию					
4	Младший обслуживающий персонал									
4.1	Повар	1,5	1,75	2,0	2,0 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более							

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп									
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп	
	ремонту зданий		9 групп. Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной.								
4.9.	Сторож	из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольной образовательной организации (в случае если здания находятся на разных земельных участках)									
4.10	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн									
4.11	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки					
4.12	Водитель	1 ставка на единицу автомобильной техники									
4.13	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью									

Приложение № 2
к положению
об оплате труда в казенной образовательной
организации, реализующей общеобразовательную
основную программу дошкольного образования

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
дошкольной образовательной организацией**

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество в баллах
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольной образовательной организации.	За каждого воспитанника: - в возрасте от 2 мес. до 3 лет; - в возрасте от 3 лет Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития	1,5 1 1 2
2.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.		15
3.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений).	- за наличие бассейна; - за наличие тренажерного зала (или оборудованной тренажерами зоны); - за наличие сенсорной комнаты; - за наличие оборудованного логопедического кабинета; - за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога.	20 5 5 5 5
4	Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО	- за наличие котельной на газовом топливе - за наличие котельной на твердом топливе.	10 20
5.	Наличие сетевых форм реализации основной образовательной	За каждый договор с образовательной и иной организацией.	5 (но всего не более 15)

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями).		
6.	Наличие в структуре образовательной организации подразделений	- за наличие ПМП службы - за наличие консультационного пункта; - за наличие лекотеки	3 5 10
7.	Наличие собственной бухгалтерии.		10

При установлении группы по оплате труда руководителя дошкольной образовательной организации контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя дошкольной образовательной организации в зависимости от суммы баллов

Таблица 2

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

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников в
казенной образовательной организации,
реализующей основную
общеобразовательную программу
дошкольного образования

**Показатели эффективности работы руководителей образовательных
организаций, реализующих основную образовательную программу
дошкольного образования
(далее - ДОО)**

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

1.6.1	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, физкультурно-спортивной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.2	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, художественной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.3	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, социально-педагогической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.4	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, технической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.5	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, естественнонаучной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.6	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i>, туристско-краеведческой</p>	

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

	совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: - до 50%; - более 50%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.7	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.9	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,5 0,5
2.10	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
2.11	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году:	

	- наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 0,5
2.12	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.13	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.14	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников: - до 5%; - 5% - 10%; - более 10%; - больше по сравнению с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 1,5
2.15	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <u>муниципального этапа</u> очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,0

2.16	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <i>регионального и федерального этапа</i> <u>очных</u> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,5 1,5
2.17	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <u>заочных (дистанционных) конкурсов</u> профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных <i>органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО</i> :	0 1,0 0,5
2.18	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
2.19	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
2.20	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
2.21	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - нет;	0

	- да.	0,5
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО		
3.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.2.1	Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: - нет; - да.	0 0,5
3.2.2	Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога: - нет; - да.	0 1,0
3.3	Скорость подключения к сети Интернет: - до 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор(интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений: - до 50%; - от 50% до 100%; -100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 2,0 1,0
3.5	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего количества данных помещений: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.6	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных	

	помещений: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.7	Количество ноутбуков или ПК, планшетов, использующихся обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО: - до 10; - 10 и более (мобильный комплект); - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.8.1	Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.): - нет; - да.	0 2,0
3.8.2	Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.3	Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.4	Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет: - нет; - да.	0 3,0
3.9	Наличие мест для уединения в <u>каждой</u> групповой ячейке: - нет; - да.	0 2,0
3.10	Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися(воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.): - нет; - да.	0 2,0
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП		

ДОО		
4.1	Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.2	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.3	Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО: - наличие; - отсутствие.	0 2,0
4.4	Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год: - до 70%; - 70% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
4.5	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да.	0 1,0
4.6	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да.	0 1,0
4.7	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - нет; - да.	0 1,0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 55 до 60%; - более 60%.	0 1,0 2,0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - более 15%;	0 1,0

	- от 12 до 15%; - менее 12%.	2,0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - более 20%.	0 1,0 2,0
5.4	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования: - до 5%; - от 5% до 10%; - более 10%.	1,0 2,0 3,0
5.5	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2
5.6	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников: - ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО		
6.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: - 0;	0 1,5

	- 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0
6.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
6.4	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
6.5	Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.6.1	Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг <i>по присмотру и уходу</i> (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
6.6.2	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых <i>образовательных услуг</i> (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0

Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления: - нет; - да.	0 2,0
7.2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.3	Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации": - частичное соответствие; - полное соответствие.	0 1,0
7.4	Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО: - нет; - да.	0 2,0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте ДОО: - еженедельно; - ежемесячно; - реже, чем ежемесячно.	2,0 1,0 0
7.6.1	Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня: - нет; - да.	0 1,0
7.6.2	Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня: - нет; - да.	0 2,0
7.6.3	Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня: - нет; - да.	0 3,0
7.7	Наличие действующей программы развития (при	

	наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО): - нет; - да.	0 2,0
7.8	Наличие электронного документооборота: - нет; - да.	0 1,0
Итого баллов:		152

Приложение № 4
к положению
об оплате труда в образовательной организации,
реализующей основную общеобразовательную
программу дошкольного образования

**Значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стр}$)
организации в зависимости от суммы баллов**

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

Приложение № 5
к положению
об оплате труда в казенной образовательной организации,
реализующей основную общеобразовательную
программу дошкольного образования

Критерии оценки качества труда воспитателя ДОО

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
<p>1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности. (П 1.1.)</p>	<p>- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО(И 1.1.1)</p>	<p>Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчётный период.</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в</p>

	<p>- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся</p>	<p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>форме предметных занятий – 0 б.</p> <p>Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прслеживается системный подход – 2 балла.</p>
--	--	---	--

<p>(воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>-проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4) **Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой Образовательной программы</p> <p>-проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности (И 1.1.5)</p>		<p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно– 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.</p>
---	--	--

	<p>-проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p> <p>-проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников)</p>		<p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p> <p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p> <p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла.</p>
--	--	--	---

	и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)		<p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p>
<p>1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности. (П 1.2)</p>	<p>-реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1);</p> <p>-реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей– 2 балла. Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл. Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p>

	<p>-реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)</p> <p>-реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)</p>	<p>группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла.</p> <p>Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся</p>
--	---	---	--

	<p>-поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p>	<p>(воспитанников) – 2 балла. В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) –1 балл. Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов. В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла. В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл. В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся(воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла. В процессе образовательной деятельности воспитатель</p>
--	--	---

	<p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p> <p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся</p>		<p>побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p> <p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в</p>
--	---	--	--

	(воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).		<p>процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов</p>
Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)			
2.1 Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников)	- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);	Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия***, опрос родителей (законных представителей) и др. методы	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные – 2 балла.</p>

<p>(П 2.1)</p>	<p>-организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).</p>	<p>***Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом. Рекомендуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромштам), «Нарисуй себя» (А. Прихожан, З. Василюскайте). Анкеты и опросы родителей (законных представителей) могут разрабатываться ОО.</p> <p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных</p>	<p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</p> <p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла.</p> <p>В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл.</p> <p>Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p>
----------------	--	---	--

	<p>-взаимодействие обучающихся(воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p>	<p>мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников) -в парах, - в малых группах; -организация совместных проектов; -коллективная деятельность по интересам; -совместная игровая деятельность**** (...). **** другие формы взаимодействия, отражающие</p>	<p>В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл.</p>
--	--	---	---

		<p>специфику Образовательной программы, реализуемой в ОО.</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</p>	<p>Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов</p>
<p>2.2 Создание условий для охраны и укрепления физического</p>	<p>- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1);</p>	<p>Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла.</p>

<p>здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2)</p>	<p>- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2);</p> <p>-безопасность РППС (И 2.2.3).</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4);</p>	<p>(воспитанников)</p> <p>Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости)</p> <p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с:</p> <p>- оставлением</p>	<p>Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.</p> <p>Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) на указанные факты - 2 балла.</p>
---	---	--	---

		обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем)					
2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)	-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).	Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования	Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла. Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.				
Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя							
Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности							
3.2. Результативность подготовки обучающихся	- наличие обучающихся (воспитанников)-участников конкурсов, турниров,	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная	Очная форма	Дистанционная форма

(воспитанников) к участию в конкурсах. (П.3.2)	соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1); - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).; *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государстве нными органами власти и(или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).	его результате			форма		
			уровень ОО	1б.	-	1м - 2 б. 2м – 1,5б. 3м. -1 б	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	2б	1м. - 3 б. 2м. – 2б. 3м – 1,5 б.	1м -2б. 2м. – 1,5б. 3м - 1 б.
			муниципальный	2 б.		4 б.	3б.
			региональный	3 б.		5 б.	4б.
			федеральный	5 б.		10 б.	5б.
			международный	10 б.		10 б.	6б.
			<p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла</p>				

			Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3)	Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2); - организация мероприятий экологической	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.

	направленности (И 3.3.3); -организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4).		
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)	- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.); - публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).	Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие. Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.
4.2. Результативность	- подготовка материалов о значимых событиях из жизни	Наличие размещённых и	1 балл.

<p>подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)</p>	<p>группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1);</p> <p>- наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2);</p> <p>- наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).</p>	<p>обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>2 балла.</p> <p>3 балла.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>				
<p>4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)</p>	<p>- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1);</p> <p>- наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2).</p> <p>***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Уровень организации</p>	<p>Участие</p>		<p>Победа</p>	
			<p>Очная форма</p>	<p>Дистанционная форма</p>	<p>Очная форма</p>	<p>Дистанционная форма</p>	
			<p>ОО</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>1м. – 1,5б. 2м. – 1б. 3м. – 0,5б.</p>	<p>-</p>
			<p>окружной (в т. ч. уровень городского района)</p>	<p>1 б.</p>	<p>0,5б.</p>	<p>1м. – 3б. 2м. – 2,5б. 3м. – 2б.</p>	<p>1 м -2б. 2м- 1,5б. 3 м- 1б.</p>
			<p>муниципальный</p>	<p>2 б.</p>	<p>1б.</p>	<p>4б.</p>	<p>3б.</p>

			региональный	3 б.	1,5б.	5б.	4б
			федеральный	5 б.	2,5б.	6б	5б.
			международный	7 б.	3,5б.	7б.	6б.
			<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>				
4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4)	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах.</p> <p>Уровень ОО - 1 балл.</p> <p>Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) - 2 балла.</p> <p>Муниципальный уровень - 3 балла.</p> <p>Региональный уровень - 4 балла.</p> <p>Всероссийский уровень - 5 баллов.</p>				

4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)	-участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); -работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях			
			Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма.
			уровень ОО	1б.	1 б. (для всех уровней)
			окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный региональный федеральный международный	2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	
			Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.		
Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности помощника воспитателя					
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности	5 баллов – отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован		

Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса:	Анализ на основе наблюдения совместной деятельности помощника воспитателя и обучающихся	- режимные моменты (одевание, раздевание, умывание, приём пищи, сон, прогулка приобщение детей к труду,) – 10 баллов; - не систематическая помощь – 5 баллов; - не оказание помощи – 0 баллов
Соблюдение режима дня (получение пищи с пищеблока)	Наличие фактов нарушения	- соблюдается полностью – 5 баллов; - имеются 2-3 замечания – 3 балла; - не выполнение – 0 баллов
Соблюдение санитарных требований – график проведения генеральных уборок; график проведения влажных уборок; график проветривания.	Наличие фактов нарушения	- соблюдается полностью – 10 баллов; - имеются 2-3 замечания – 5 баллов; - имеются от 3 до 5 замечаний – 3 балла; - более 5 замечаний – 0 баллов

Критерии оценки качества труда музыкального руководителя

№	Критерий качества и результаты работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Посещаемость	Процент посещаемости детьми дошкольного учреждения берем у тех воспитателей, в чьих группах работает	20 баллов – более 100% 15 баллов – 90 – 99.9% 10 баллов – 80 – 89.9%		Расчет среднего показателя:

		<p>специалист и выводим средний показатель (например: средняя гр. — 82%, старшая гр. - 93%, подгот.гр. - 78%)</p> <p><u>Рассчитывем средний показатель:</u> 82% + 93% + 78% = 253% делим на 3 группы, получается 84,3%)</p>	<p><u>5 баллов</u> – 75 – 80%</p> <p><u>0 баллов</u> – менее 75%</p>		
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<p><u>7 баллов</u> – отсутствие детского травматизма</p> <p><u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – травматизм зафиксирован</p>		
	Результативность образовательной деятельности	Участие детей в конкурсах, результативность участия	<p><u>5 балла</u> - ДООУ (участие) <u>10 балла</u> - ДООУ (победа)</p> <p><u>15 баллов</u> - район (участие)</p> <p><u>20 баллов</u> - район (победа)</p> <p><u>15 баллов</u> - город (участие) 20</p> <p><u>баллов</u> - город (победа)</p> <p><u>35 баллов</u> - край, Россия (участие)</p> <p><u>40 баллов</u> - край, Россия (победа)</p>		
4	самообразование	Повышение квалификации, обзор метод. литературы, наличие плана самообразования и его выполнение	<p><u>4 балла</u> – курсы повышения квалификации</p> <p><u>3 балла</u> – выполнение плана</p>		

5	Работа с педагогами	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов	<u>10 баллов</u> – не менее 5 видов деятельности в квартал <u>4 балла</u> – 2 – 3 вида деятельности <u>0 баллов</u> - данные критерии отсутствуют		
		Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и	<u>до 6 баллов</u>		
6	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	<u>4 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0 баллов</u> – зафиксировано <u>Лишение баллов по всем</u>		
7	Работа с документацией	Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации.	<u>6 балла</u> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <u>0 баллов</u> – данный критерий отсутствует		
8	Соблюдение трудовой дисциплины		<u>3 балла</u>		
9	Штрафн баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	<u>Снимается до 5 баллов</u>		
10	Дополн. баллы	На усмотрение комиссии			
11		Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года	<u>3 балла</u> – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний		<u>По итогам года</u>

			<p>2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний</p> <p>1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний</p>		
ИТОГО:					