

СОГЛАСОВАНО
С профсоюзным комитетом
Протокол № 4 от 20.09 2019г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ
«Голышмановская СОШ №2»
Жахан Н.И.Казанцева
Приказ № 17 от «20» 09 2019.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ГОЛЫШМАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА 2»
(ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников дошкольных отделений МАОУ «Голышмановская СОШ №2» (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключённых трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения (далее по тексту – Работники).

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, постановлением Администрацией Голышмановского городского округа от 09.07.2019 № 84 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, Голышмановского Городского округа», Уставом образовательного учреждения.

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения, в том числе премирования работников образовательного учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами Голышмановского городского округа;

б) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, нормативными правовыми актами Голышмановского городского округа и иными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, нормативными правовыми актами Голышмановского городского округа, содержащими нормы трудового права.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Расчетный фонд оплаты труда МАОУ «Голышмановская СОШ №2» (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{Сбдж} + \text{С дхд},$$

где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на: содержание детей, присмотр и уход за детьми в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

Обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}.$$

2.3. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете образовательного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.4. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

2.5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.6. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.7. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, дающего право на пенсию по старости, в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, учетную степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за учетную степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных учреждениях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал образовательного учреждения;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения;
- г) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения;
- д) медицинский персонал.

2.12. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательных учреждений в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте "а" пункта 2.11. настоящего Положения;

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О);

д) педагогическим работникам за образование (В).

2.15. Превышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения

образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами - 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов - 1,10;

2.16. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную после 1 января 2011 - 1,10;

2.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере - консультационно-методический пункт, в том числе с выездом в отдаленные территории - 1,10.

2.18. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов - 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта - 1,15.

2.19. Выплаты педагогическим работникам за образование (В), исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:

Образование	Повышающий коэффициент
высшее	1,15
Среднее профессиональное	1,00

2.20 Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательного учреждения

3.1. Комитет образования Администрации Голышмановского городского округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательных учреждений Голышмановского городского округа (далее – учредитель),

формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{К}_{\text{цст}},$$

где:

ФОТ_{цст} - централизованный фонд стимулирования труда образовательном учреждении;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательного учреждения;

К_{цст} - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательного учреждения в централизованный фонд (К_{цст}) составляет 0,020.

3.3. Распределение централизованного стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда, утверждаемым Комитетом образования Администрации Голышмановского городского округа, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли "Образование".

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям образовательных учреждений производится за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение муниципального задания, доведенного до образовательного учреждения по количественным показателям - не менее 95% по каждому виду муниципальных услуг;

б) выполнение муниципального задания, доведенного до образовательного учреждения по качественным показателям - не менее 95% по каждому виду муниципальных услуг;

в) отсутствуют случаи травматизма воспитанников образовательного учреждения;

г) фактическая посещаемость детей составляет более 79%;

д) отсутствуют предписания (представления, протесты, информация) органов надзора и контроля, фиксирующие замечания, возникшие в результате виновных действий (бездействия) руководителя образовательного учреждения;

е) обеспечивается достижение установленных образовательному учреждению ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников;

ж) обеспечивается доступность, полнота, достоверность, своевременное обновление информации АИС "Электронный детский сад";

з) своевременное и (или) качественное заполнение ИС "Мониторинг цен";

и) выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки).

Педагогическим работникам образовательных учреждений производятся в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда, утверждаемым Комитетом образования Администрации Голышмановского городского округа, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений,

реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных учреждений (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным учреждениям:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных учреждений, в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников образовательного учреждения

4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{О} \times \text{В},$$

где:

ДОп - должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) - базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательного учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (согласно п.п. б п. 4.2);

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (согласно п.п. а п.4.2 настоящего Положения);

Д - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах 1,10;

О - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах - 1,15;

В - повышающий коэффициент за образование (согласно п.п. в п.4.2 настоящего Положения).

а) выплаты педагогическим работникам за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС устанавливаются следующие коэффициенты:

Требования	Коэффициент
Обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей: - одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора (не менее двух); - многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности (в соответствии с установками образовательной программы); - систематичность обновления предметно-развивающей среды (не реже одного раза в неделю) в соответствии с образовательными задачами	1,10
Практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов	1,10

б) выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию, исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:

Квалификационная категория	Коэффициент
Высшая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,20
Первая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,10

в) выплаты педагогическим работникам за образование, исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:

Образование	Повышающий коэффициент
высшее	1,15
Среднее профессиональное	1,00

В случае изменения фонда оплаты труда в отделениях МАОУ «Голышмановская СОШ №2» детский сад "Тополек" д. Боровлянка, детский сад "Колокольчик" п. Ламенский, детский сад "Буратино" с. Усть-Ламенка и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящей Методикой, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат (премий).

5.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия) по представлению руководителя образовательного учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

5.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах с учетом следующих примерных показателей:

Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности
Старший воспитатель	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	1.1. Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики
	1.2. Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.
	1.3. Реализация программ дополнительного образования
	1.4. Отсутствие неудовлетворенной потребности в услугах дошкольного образования.
	1.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	1.6. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	2. Развитие материально- технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	2.2. Увеличение посещаемости дошкольного образовательного учреждения
	2.3. Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)
	2.4. Учреждения эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения.
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательного учреждения
	3.1. Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольного образовательного

	учреждения
	3.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей
	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	4.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	4.2. Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей
	4.3. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	4.4. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	4.5. Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	4.6. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности
	5. Повышение профессионального мастерства педагогических работников
	5.1. Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам
	5.2. Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательного учреждения
	5.3. Увеличение доли педагогов образовательного учреждения, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям
	5.4. Увеличение доли педагогов образовательного учреждения, использующих современные подходы к организации образовательного процесса
	5.5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
	5.6. Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	5.7. Соблюдение норм профессиональной этики
	5.8. Наставничество и сопровождение молодых специалистов
	5.9. Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса) по результатам региональной диагностики)
	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	1.1. Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики
	1.2. Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.
	1.3. Реализация программ дополнительного образования
Воспитатель	1.4. Успешность воспитанников, в том числе детей с

	ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности
	1.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	1.6. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением
	2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей
	2.2. Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов
	3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	3.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	3.2. Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)
	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	4.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	4.2. Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей
	4.3. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	4.4. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	4.5. Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	4.6. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности
	5. Повышение профессионального мастерства
	5.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утвержденных форматов повышения квалификации
	5.2. Соблюдение норм профессиональной этики
	5.3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов
	5.4. Удовлетворенность родителей качеством учреждения образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)
	1. Эффективность работы по достижению результатов

Педагог-психолог	нового качества
	1.1. Позитивная динамика показателей развития детей по данным психологической диагностики
	1.2. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	1.3. Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования
	2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	2.2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением
	2.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей
	3. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	3.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	3.2. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	3.3. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	4. Повышение профессионального мастерства
	4.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	4.2. Соблюдение норма профессиональной этики
	4.3. Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе
4.4. Сопровождение молодых специалистов	
Учитель-логопед	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	1.1. Позитивная динамика показателей речевого развития детей
	1.2. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	1.3. Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования
	1.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья

	2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией
	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей
	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	4.1. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития
	4.2. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	4.3. Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	5. Повышение профессионального мастерства
	5.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации
	5.2. Соблюдение норм профессиональной этики

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение действует с 01.09.2019 года

6.2. Изменения и дополнения вносятся на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем ОУ и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Организация
Инициатива
Цели
Задачи
Сроки
Ответственный



Пронумеровано, пронумеровано
и опечатано печатью
13 (тринадцать) страниц
Директор MAOU «Голышмановская СОШ №2»
Н.И. Казанцева
Н.И. Казанцева