
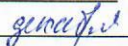


**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 85**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МАДОУ – детского сада № 85


Т.Г. Забоева
«26»  2018г.

УТВЕРЖДЕНО
заведующий МАДОУ –
детского сада № 85



Т.Н. Пухова
2018г.

**Положение
о системе оплаты труда
работников**

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 85 (далее – ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- с письмом Минобрнауки России от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 о направлении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций;
- с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- с Постановлением Правительства Свердловской области от 27.09.2018 № 646-ПП « О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Уставом ДОУ;
- Коллективным договором ДОУ.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ДОУ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Оплата труда

2.1. Система оплаты труда в ДОУ формируется на основе следующих принципов:

2.1.1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права.

2.1.2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ДОУ по сравнению с размерами и условиями труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области и муниципального образования «город Екатеринбург».

2.1.3. Установление соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в муниципальных учреждениях систем оплаты труда, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

2.1.4. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

2.1.5. Обеспечение равной оплаты труда равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера 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, а также результатами деятельности ДОУ.

2.1.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

2.1.7. Предоставления других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются:

- на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности, I квалификационная категория, высшей квалификационной категории) наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы работника с учетом межразмерных коэффициентов;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогов ДОУ;
- объемов учебной работы;
- порядка исчисления зарплаты педагогов на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации зарплаты независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в должностные обязанности, в т.ч. с образовательным процессом (руководство МО, учебными группами, творческими группами, руководство и участие в проектах и другое).

2.4. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа педагогической работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

ДОУ или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания на основании коллективного договора ДОУ;
- при присвоении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Заведующий ДОУ:

- при приеме работника на работу проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов и исчисляется их заработная плата;
- ежегодно утверждает штатное расписание в соответствии со структурой и численностью работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДОУ.

3. Нормы часов за ставку заработной платы.

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную и образовательную работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

3.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 часов – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателю, педагогу - психологу ДОУ;

3.3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.4. Продолжительность рабочего времени работников, не ведущих педагогическую деятельность, составляет 40 часов в неделю за ставку. Оплата труда производится согласно штатному расписанию.

3.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Оплата труда работников ДОУ включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- повышающего коэффициента (ППК);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

3.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования «город Екатеринбург».

4.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в неблагоприятных климатических условиях;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Руководитель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать выплаты компенсационного характера (доплаты и надбавки) с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временного отсутствия работника устанавливаются по соглашению сторон руководителя и работника.

4.7. Размеры доплат и надбавок и порядок их установления для работников определяется в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.8. Работникам ДОУ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

4.000,00 рублей младшему воспитателю;

500,00 рублей – кладовщику, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды, уборщику служебных помещений, сторожу, дворнику;

3.500,00 рублей – шеф-повару, повару;

5 250,00 рублей – помощнику повара (подсобному рабочему).

4.9. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.10. Персональный повышающий коэффициент работника.

4.10.1. Установление персонального повышающего коэффициента (далее - ППК) работникам ДОУ зависит от результатов и результативности их профессиональной деятельности.

4.10.2. ППК к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы

4.10.3. Размеры ППК устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ.

4.10.4. ППК работника ДОУ характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач ДОУ.

4.10.5. ППК работникам ДОУ устанавливается к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы с учетом:

- уровня профессиональной подготовки;
- результатов их профессиональной деятельности;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач и других факторов.

4.10.6. Размер персонального повышающего коэффициента составляет:

- для учебно-вспомогательного персонала – до 2,0;
- для педагогических работников – до 3,0;
- для рабочих по соответствующим профессиям – до 2,0;
- для служащих – до 3,0;
- за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ ППК устанавливается к минимальным размерам окладов, ставкам заработной платы по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС – до 2,0.

4.10.7. ППК педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливается в следующих размерах:

- за высшую квалификационную категорию – 1,25;
- за первую квалификационную категорию – 1,20;
- за соответствие занимаемой должности – 1,1.

4.10.8.ППК устанавливается на определенный период времени: на месяц, квартал, полугодие, год.

4.10.9.Заведующий ДООУ, исходя из фонда оплаты труда, определяет возможные ППК для работников, принимает решение об установлении конкретного ППК к окладу, ставке заработной платы и его размерах персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Об установлении ППК издается приказ заведующего ДООУ.

4.10.10.Заведующий ДООУ может повысить ППК работнику, исходя из важности (уникальности данного работника для реализации уставных задач учреждения).

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с настоящим положением.

5.2.Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда оплаты труда работников в целях усиления социально-экономической и правовой защиты, заинтересованности работников в улучшении качества образовательного процесса, повышении исполнительской дисциплины и усилении материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом ДООУ задач.

5.3.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ДООУ на оплату труда работников.

5.4.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев (по количеству набранных баллов), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) по каждой должности. Конкретные показатели, критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.5.Выплаты стимулирующего характера распространяются на все категории работников ДООУ, всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

5.6.Выплаты стимулирующего характера к базовым должностным окладам и ставкам устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), но не больше одного года, максимальными размерами не ограничиваются.

5.7.Работники ежемесячно самостоятельно заполняют карты самооценки результативности труда и направляют их в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера.

5.8.Распределение стимулирующих выплат, период действия выплат, список сотрудников, получающих данные выплаты, размер стимулирующих выплат работникам ДООУ осуществляется по итогам каждого месяца комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и утверждается заведующим ДООУ.

5.9.Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

5.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.12. Заведующий ДООУ имеет право отменять или уменьшать размер выплат:

- при отсутствии или недостатке стимулирующей части фонда оплаты труда;
- при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, нарушении организации питания, нарушении инструкций по охране труда;
- на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, докладная, обоснованная жалоба), предоставленного: заместителем заведующего, заместителем заведующего по административной работе, осуществляющих контроль определенного вида работы.

5.13. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается работникам ДООУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в ДООУ.

5.14. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками в данной категории.

5.15. Методика расчета стоимости баллов производится ежемесячно и может изменяться в связи с изменением условий оплаты труда.

5.16. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

5.17. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

5.18. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в количестве не менее 5 человек, которая утверждается приказом заведующего ДООУ. Решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера оформляется протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат.

5.19. Критерии эффективности работы заместителя заведующего и заместителя заведующего по административной работе определяются и утверждаются заведующим ДООУ.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение подлежит доведению до сведения всех работников ДООУ.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ.

6.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действительно до принятия нового.

Положение принято на общем собрании работников.

Протокол № 2 от 26 декабря 2018 года.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7.400,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	8.020,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8.020,00
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	8.290,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5.200,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6.810,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3.800,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	5.335,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Подсобный рабочий; кастелянша; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территории	3.200,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3.720,00
	Повар	5.740,00

**Показатели эффективности деятельности педагогов
МАДОУ – детского сада № 85**

№	Показатели	Критерии	Баллы	Источник информации
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и т.д.) ежемесячно	1. За каждый реализуемый проект: Федеральный уровень, Региональный уровень, Городской уровень, Районный уровень, Уровень ДОУ. 2. Участие детей в конкурсах и фестивалях за каждого участника, за каждого финалиста, за каждого лауреата, за призера. 3. Участие педагога в инновационной деятельности (базовая площадка ГСИП, городской ресурсный центр). 4. Участие педагога в Городской Ассоциации Педагогов (Школа молодого воспитателя). 5. Выполнение функций наставника для молодых педагогов в ДОУ.	5 4 3 2 1 1 2 3 5 5 5 5	Отчеты о ходе и результатах реализации проектов, программ. Наличие сертификатов, дипломов и грамот. Самоанализ. Самоанализ. Самоанализ.
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников 2 раза в год (декабрь, июнь)	1. Участие в различных исследованиях: Федеральный уровень, Региональный уровень, Городской уровень, Районный уровень, Уровень ДОУ. 2. Систематическое ведение карт индивидуального развития детей. 3. Ведение совместно с родителями «Портфолио»: группы, детей.	5 4 3 2 1 5 4 5	Аналитические справки о ходе и результатах исследований. Наличие карт индивидуального развития о развития Наличие «Портфолио».
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся ежемесячно	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей: город, район, учреждение. 2. Участие родителей в организации и проведении различных мероприятий: 81 - 100 % участия родителей 61 — 80 % участия родителей. 50 - 60 % участия родителей.	3 3 3 5 4 3	Отчеты о проведенных мероприятиях.

		3. Организация информационно-аналитического взаимодействия с родителями (наличие странички группы или педагога на сайте ДОУ, наличие блога педагога, нетрадиционные формы и т.д.).	5	
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ежемесячно	1. Представление результатов реализации ООП (выступление, наличие публикации по распространению профессионального опыта, выступления на семинарах, мастер-классах, конференциях, педагогических чтениях): Федеральный, Региональный, Городской уровень, Районный уровень, Уровень ДОУ. 2. Использование ИКТ в образовательном процессе. 2. Освоение и использование инновационных технологий. 3. Создание методического обеспечения для реализации ООП. 4. Создание адаптивного методического сопровождения детей (дети с ОВЗ, одаренные дети и т.д.) за каждого ребенка.	5 4 3 2 1 2 2 5 5	Самоанализ. Самоанализ. Наличие материалов. Наличие материалов.
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы ежемесячно	1. Систематическое проведение профилактических мероприятий. 2. Заболеваемость детей с учетом возрастных особенностей детей (не выше 20 %). 3. Отсутствие травматизма среди воспитанников	2 3 2	Самоанализ. Табель посещаемости детей.
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей ежегодно	1. Взаимодействие со специалистами различного профиля (специалисты ДОУ, социальные службы и т.д.).	3	Наличие плана мероприятий.
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) ежемесячно	1. Соответствие учебно-наглядного оборудования и пособий реализуемой программе. 2. Обновление образовательной среды в группе и на участке ДОУ. 3. Использование музейной педагогики в образовательной среде группы, кабинета.	2 3 5	Самоанализ (план по развитию и обновлению образовательной среды группы, кабинета).
8.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства ежегодно	Федеральный уровень, Региональный уровень, Городской уровень, Районный уровень, Уровень ДОУ	5 4 3 2 1	Наличие сертификата, диплома, грамоты.

9.	Участие педагога в производственной и общественной жизни ДОУ ежемесячно	1. Работа в консультационном центре ДОУ. 2. Участие в работе в комиссии ПМК. 3. Участие в аттестации педагогических работников: член областного банка экспертов, член аттестационной комиссии ДОУ. 4. Организация и участие в общественно значимых мероприятиях учреждения. 5. Участие в творческих группах ДОУ.	2 2 3 2 5 2	Наличие приказов, распоряжений. Личное участие.
10	Срочные (важные) поручения администрации ДОУ	Выполнение важных/значимых работ по запросу администрации. Работа по формированию имиджа ДОУ	2	Наличие приказов, личное участие

Республика Беларусь
Министерство образования
С. А. Т. Н. Кудря
№ 59215785
000889717
Муниципальное учреждение
ОГРН 110888990