

Приложение № 3 к приказу по
основной деятельности МБДОУ
№ 7 "Ромашка" г. Сальска

от 30.12.2025 г. № 222

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению общим собранием
работников МБДОУ № 7 «Ромашка» г.
Сальска (протокол № 5 от 30.12.2025 г.)

«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ № 7 «Ромашка»
г. Сальска

Чапская М.В.



Положение
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
"Детский сад № 7 "Ромашка" г. Сальска

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Постановлением Администрации Сальского района от 17.11.2021 № 1496 " Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района" (в редакции постановлений Администрации Сальского района от 18.01.2022 №23, от 16.08.2022 № 1137, от 11.01.2023 № 10, от 20.11.2023 № 761), Постановлением Администрации Сальского района от 12.12.2025 № 1195 «О внесении изменений в постановление Администрации Сальского района от

17.11.2021 № 1496», приказом управления образования Сальского района от 16.12.2025 № 704 " О мерах по реализации постановления Администрации Сальского района от 12.12.2025 № 1195", в целях в совершенствования условий оплаты труда.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением (Приложение № 1 «Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»).

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

2.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам; занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

2.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях,

государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определяется учреждением (Приложение № 2 «Условия премирования работников учреждения»).

2.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

2.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

2.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.10. Руководителям и специалистам учреждений расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю учреждения, заместителям руководителя, специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

2.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие ученой степени

№ п/ п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом	

	Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие почетного звания

№	Перечень	Размер надбавки
п/п	категорий работников	(процентов)

1	2	3
1.	Руководитель учреждения, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

2.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

2.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

2.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

3. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - надбавка за интенсивность) устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- педагог – психолог;
- учитель – логопед;
- учитель-дефектолог;
- тьютор;

Порядок надбавки за интенсивность и ее размер устанавливается и определяется в зависимости от достигнутых показателей, а также критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Порядок выплат за эффективность и высокие результаты работы распространяется на всех педагогических работников МБДОУ № 7 "Ромашка" г. Сальска, в том числе работающих по совместительству.

Установление критериев, не связанных с результативностью и качеством профессиональной деятельности педагогов, не допускается.

Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников

Критерии	Воспитатель (старший воспитатель)			Специалист		
	Показатель	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Показатель	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
Охрана жизни и здоровья детей	Посещаемость детьми ДОО	1 балл 4 балла	60% - 74% 75 % и более	Разработка и выпуск наглядной агитации для информационных стендов ДОУ по вопросам охраны жизни и	до 4 баллов	1 материал — 0, 5 баллов

				здоровья детей (памятки, рекоменда ции, акции, буклеты, листовки и т.д.).		
	Организация и (или) участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению здоровья и безопасности жизнедеятельности детей, в том числе творческих, познавательных, развлекательных, тематических (внеплановые тематические акции, декадни, познавательные досуги, праздники здоровья, и т.д.)			3 балла 0,5 баллов	- организатор - участник за каждое мероприятие; (в качестве подтверждающих документов возможно предоставление приказа ДОО, паспорта акции, конспекта, сценария с листом согласования о проведении)	
Участие в инновационной деятельности	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий по внедрению и распространению инновационного опыта работы с детьми и родителями (законными представителями), создание развивающей среды и т.д.			3 балла 0,5 баллов	- организатор - участник за каждое мероприятие	
	Результативность конкурсного движения (победы в конкурсах педагогического мастерства)			0,5 баллов 1 балл 3 балла	- уровень ДОО - муниципальный/ районный уровень - областной/ всероссийский уровень	
	Организация и участие в проектной деятельности инновационной общественно-значимой направленности (здоровьесберегающей, коррекционно-развивающей, воспитательной направленности, развитие материально-технической базы и т.д.), цели и задачи которой не дублируют задачи ООП и годового плана работы.			2 балла 1 балл	руководитель проекта (востребованность, масштаб проектной деятельности, кол-во реализованных мероприятий) - участник проекта (масштаб участия, степень ответственности)	
Система индивидуальной работы с обучающимися	Деятельность педагога по созданию условий для детей с особыми образовательными потребностями			6 баллов 3 балла 1 балл	- руководство работой консилиума ДОО - ведение документации консилиума ДОО - разработка и реализация ИОМ	
	Развитие творческих способностей детей (организация и подготовка к участию воспитанников)			1 балл	- за участие	

	в конкурсах, викторинах, олимпиадах различного уровня), вне годового плана работы		воспитанника (за каждое мероприятие, не более 15 сертификатов)
	Организация и проведение занятий по дополнительному образованию с детьми (кружки, секции), не дублирующие задачи основной образовательной программы ДОО	2 балла	- руководитель кружка (секции)
Профессиональная активность педагога	Совершенствование профессионального уровня педагога	3 балла 2 балла 2 балла	- обучение в ВУЗе, доп. проф. переподготовка - курсовая переподготовка - внеплановое повышение квалификации (участие в вебинарах, семинарах (в т.ч. авторских по ООП), конференциях, по актуальным вопросам обучения и воспитания и рекомендованных Минобрнаукой, Министерством просвещения РФ, Министерством образования РО)
	Активность молодого педагога ¹ , обучение у наставника, организация самообразования (¹ - молодой педагог - педагогический работник со стажем педагогической работы от 0 - 5 лет).	1 балл	- получение молодым педагогом уроков наставничества;
		1 балл	- профессиональная активность в самообразовании;
		1 балл	- участие во взаимопросмотрах воспитательно – образовательной деятельности.
	Организация наставничества для молодых педагогов в вопросах организационной, методической активности и воспитательно – образовательной работы с детьми	до 3 баллов	- 0,5 баллов за каждое мероприятие (в соответствии со степенью, сложностью и объемом выполненной работы)
	Взаимодействие с социумом (учреждения культуры, спорта, доп. образования, школы (вне годового плана работы и т.д.)	до 3 баллов	- 0,5 баллов за каждое мероприятие

			(в соответствии со степенью, сложностью и объемом выполненной работы)
	Методическая активность педагога: - Трансляция опыта работы в различных формах; - Публикации в СМИ, журналах, педагогических сборниках, на персональном сайте.	1 балл 3 балла 5 баллов 1 балл 2 балла	- выступление на педсоветах/педчас х, - участие в РМО, семинарах, - личное участие в региональных мероприятиях, - публикация в газете, на персональном сайте - публикация в журнале, сборнике (в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения (представление ДОО в целом, а не опыта работы отдельно взятого педагога)	3 балла 2 балла	- трансляция опыта работы и итогов деятельности ДОО на конкурсах, фестивалях, - трансляция опыта работы и итогов деятельности ДОО в СМИ (в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)
Работа с родителями и (законными представителями)	Организация и проведение продуктивной работы с родителями (законными представителями), из категории социально-неблагополучных семей, семей «группы риска» и охраны и защиты прав детства.	3 балла 2 балла	- руководство работой - участник
	Организация и проведение ежеквартального мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) в вопросах организации воспитательно – образовательной, коррекционно – развивающей работы, присмотра и ухода за детьми, организации питания в ДОО и т.д.	2 балла	- разработка анкеты, привлечение родителей к анкетированию (до 80% от общего кол-ва

			родителей в группе) (допускается проведение анкетирования на интернет ресурсах и на бумажном носителе)
	Организация и участие в сетевом взаимодействии с ДОО Сальского района по вопросам психолого – педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей - инвалидов в МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска	0,5 баллов 2 балла	- дистанционное консультирование (личное размещение материала на сайте ДОО) - очное консультирование <i>(с заполнением утвержденной документации и в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
Эффективность труда	Участие в органах самоуправления: — педагогический совет — попечительский совет — совет профилактики — совет Учреждения Участие в деятельности профсоюзного комитета ДОО Участие в деятельности аттестационной комиссии ДОО (положительная динамика роста квалификации пед.работников) Участие в деятельности рабочих групп: — творческая группа — редколлегия сайта ДОО — комиссия «За безопасность движения» — мониторинговая рабочая группа — рабочая группа по распределению надбавок заинтенсивность и высокие результаты работы	3 балла 2 балл 2 балла	- председатель (руководство комиссией/рабочей группой) - секретарь (оформление документации комиссии/рабочей группы) - участник <i>(в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
	Результаты опросов, анкетирования родителей (законных представителей) по вопросам деятельности ДОО (обучение, воспитание, присмотр, уход и др.) за истекший оцениваемый период.	3 балла 2 балла 1 балл	90 -100% удовл-ти 70-80 % удовл-ти 60-70 % удовл-ти <i>(по итогам ежеквартального анкетирования родителей, проведенного в ДОО)</i>
Штрафные баллы	Наличие детского травматизма среди воспитанников группы, в период нахождения в ДОО	лишение баллов повсем	подтвержденный случай

		показателям	травмирования ребенка во время нахождения в ДОО
	Конфликтное бестактное отношение к администрации, коллегам и родителям (законными представителями) детей	минус 1 балл минус 3 балла	- конфликт своевременно урегулирован - конфликт (жалоба) вышел(-ла) за пределы ДОО (район, область)
	Нарушение исполнительской дисциплины	минус 5 баллов	- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов по основной деятельности - не предоставление или несвоевременное предоставление текущих отчетов (по запросам контролирующих органов)

Основанием для оценки результативности и качества работы педагогических работников служит оценочный лист, заполненный работником самостоятельно.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества труда воспитателя, старшего воспитателя

МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска

(должность, Ф.И.О. работника)

период работы

Наименование критерия	Показатель	Расчет показателей за истекший период (заполняется работником)	Балл самооценки (заполняется работником)	Балл, выставленный экспертной комиссией	Обоснование (заполняется комиссией, в случае снижения баллов)
Охрана жизни и здоровья детей	Посещаемость детьми ДОО				
	Организация и (или) участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению здоровья и безопасности жизнедеятельности детей, в том числе творческих, познавательных, развлекательных, тематических (внеплановые тематические акции, декадни, познавательные досуги, праздники здоровья, и т.д.)				
Участие в инновационной деятельности	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий по внедрению и распространению инновационного опыта работы с детьми и родителями (законными представителями), создание развивающей среды и т.д.				
	Результативность конкурсного движения (победы в конкурсах педагогического мастерства)				

	Организация и участие в проектной деятельности инновационной общественно-значимой направленности (здоровьесберегающей, коррекционно-развивающей, воспитательной направленности, развитие материально-технической базы и т.д.), цели и задачи которой не дублируют задачи ООП и годового плана работы.				
Система индивидуальной работы с обучающимися	Деятельность педагога по созданию условий для детей с особыми образовательными потребностями				
	Развитие творческих способностей детей (организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, викторинах, олимпиадах различного уровня), вне годового плана работы				
	Организация и проведение занятий по дополнительному образованию с детьми (кружки, секции), не дублирующие задачи основной образовательной программы ДОО				
Профессиональная активность педагога	Совершенствование профессионального уровня педагога				
	Активность молодого педагога, обучение у наставника, организация самообразования				
	Организация наставничества для молодых педагогов в вопросах организационной, методической				

	активности и воспитательно – образовательной работы с детьми				
	Взаимодействие с социумом (учреждения культуры, спорта, доп.образования, школы (вне годового плана работы и т.д.)				
	Методическая активность педагога: - Трансляция опыта работы в различных формах; - Публикации в СМИ, журналах, педагогических сборниках, на персональном сайте.				
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения (представление ДОО в целом, а не опыта работы отдельно взятого педагога)				
Работа с родителями и (законными представителями)	Организация и проведение продуктивной работы с родителями (законными представителями), из категории социально-неблагополучных семей, семей «группы риска» и охраны и защите прав детства.				
	Организация и проведение ежеквартального мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) в вопросах организации воспитательно – образовательной, коррекционно – развивающей работы, присмотра и ухода за детьми, организации питания в ДОО и т.д.				
	Организация и участие в сетевом взаимодействии с ДОО Сальского района по вопросам психолого – педагогического сопровождения детей с ограниченными				

	возможностями здоровья, в том числе детей - инвалидов в МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска				
Эффективность труда	Участие в органах самоуправления: - педагогический совет; - попечительский совет; - совет профилактики; - совет Учреждения. Участие в деятельности профсоюзного комитета ДОО. Участие в деятельности аттестационной комиссии ДОО (положительная динамика роста квалификации пед. работников). Участие в деятельности рабочих групп: - творческая группа - редколлегия сайта МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска - комиссии « За безопасность движения» - мониторинговая рабочая группа - рабочая группа по распределению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.				
	Результаты опросов, анкетирования родителей (законных представителей) по вопросам деятельности ДОО (обучение, воспитание, присмотр, уход и др.) за истекший оцениваемый период.				
Штрафные баллы	Наличие детского травматизма среди воспитанников группы, в период нахождения в ДОО				

	Конфликтное бестактное отношение к администрации, коллегам и родителям (законным представителям) детей				
	Нарушение исполнительской дисциплины				
Итоговый балл оценки результативности и качества труда педагога					

С решением комиссии ознакомлен:

«_____» _____ 20__ г. _____ (Ф.И.О.)
 дата подпись

Комиссия:

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества труда специалиста

МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска

(должность, Ф.И.О. работника)

период работы

Наименование критерия	Показатель	Расчет показателей за истекший период (заполняется работником)	Балл самооценки (заполняется работником)	Балл, выставленный экспертной комиссией	Обоснование (заполняется комиссией, в случае снижения баллов)
Охрана жизни и здоровья детей	Разработка и выпуск наглядной агитации для информационных стендов ДОУ по вопросам охраны жизни и здоровья детей (памятки, рекомендации, акции, буклеты, листовки и т.д.).				
	Организация и (или) участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению здоровья и безопасности жизнедеятельности детей, в том числе творческих, познавательных, развлекательных, тематических (внеплановые тематические акции, декадни, познавательные досуги, праздники здоровья, и т.д.)				
Участие в инновационной деятельности	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий по внедрению и распространению инновационного опыта работы с детьми и родителями (законными				

	представителями), создание развивающей среды и т.д.				
	Результативность конкурсного движения (победы в конкурсах педагогического мастерства)				
	Организация и участие в проектной деятельности инновационной общественно- значимой направленности (здоровьесберегающе й, коррекционно- развивающей, воспита тельной направленности, развитие материально- технической базы и т.д.), цели и задачи которой не дублируют задачи ООП и годового плана работы.				
Система индивидуальной работы с обучающимися	Деятельность педагога по созданию условий для детей с особыми образовательными потребностями				
	Развитие творческих способностей детей (организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, викторинах, олимпиадах различного уровня), вне годового плана работы				
	Организация и проведение занятий по дополнительному образованию с детьми (кружки, секци и), не дублирующие задачи основной образовательной программы ДОО				
Профессиональн ая активность педагога	Совершенствование профессионального уровня педагога				
	Активность молодого педагога, обучение у наставника,				

	организация самообразования				
	Организация наставничества для молодых педагогов в вопросах организационной, методической активности и воспитательно – образовательной работы с детьми				
	Взаимодействие с социумом (учреждения культуры, спорта, доп.образования, школы (вне годового плана работы и т.д.)				
	Методическая активность педагога: - Трансляция опыта работы в различных формах; - Публикации в СМИ, журналах, педагогических сборниках, на персональном сайте.				
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения (представление ДОО в целом, а не опыта работы отдельно взятого педагога)				
	Работа с родителями и (законными представителями)	Организация и проведение продуктивной работы с родителями (законными представителями), из категории социально- неблагополучных семей, семей «группы риска» и охраны и защиты прав детства.			
	Организация и проведение ежеквартального мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) в вопросах организации воспитательно – образовательной, коррекционно – развивающей работы, присмотра и ухода за детьми, организации питания в ДОО и т.д.				

	Организация и участие в сетевом взаимодействии с ДОО Сальского района по вопросам психолого – педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей - инвалидов в МБДОУ №7 «Ромашка» г. Сальска				
Эффективность труда	Участие в органах самоуправления: - педагогический совет; - попечительский совет; - совет профилактики; - совет Учреждения. Участие в деятельности профсоюзного комитета ДОО. Участие в деятельности аттестационной комиссии ДОО (положительная динамика роста квалификации пед. работников). Участие в деятельности рабочих групп: - творческая группа - редколлегия сайта МБДОУ № 7 «Ромашка» г. Сальска - комиссии « За безопасность движения» - мониторинговая рабочая группа - рабочая группа по распределению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.				
	Результаты опросов, анкетирования родителей (законных представителей) по вопросам деятельности ДОО (обучение, воспитание, присмотр, уход и др.)				

	за истекший оцениваемый период.				
Штрафные баллы	Наличие детского травматизма среди воспитанников группы, в период нахождения в ДОО				
	Конфликтное бестактное отношение к администрации, коллегам и родителям (законным представителям) детей				
	Нарушение исполнительской дисциплины				
Итоговый балл оценки результативности и качеств труда педагога					

С решением комиссии ознакомлен:

« _____ » _____ 20 ____ г.

дата

подпись

_____ (Ф.И.О.)

Комиссия:

Оценочный лист содержит самооценку показателей эффективности деятельности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества труда педагогических работников на основе его личного оценочного листа приказом заведующего по согласованию с профкомом создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей учреждения и членов профсоюзного комитета. В состав Комиссии входит не менее 3 человек.

Председатель и секретарь Комиссии избираются сроком на 1 год и несут полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают в Комиссию заполненные оценочные листы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов, при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы текущего года хранятся у заведующего, предыдущих 4-х лет - в архиве.

Комиссия на основании представленных оценочных листов педагогов осуществляет оценку их профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

После 15-го числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления надбавки за интенсивность за отчетный период.

Результаты оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

Решение Комиссии служит основанием для издания приказа об установлении надбавки за интенсивность.

В случае несогласия с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов их труда они не согласны и предоставить документы, подтверждающие неправомочность вынесенной оценки. Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию заявителя) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить Комиссии свои предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность может быть обусловлено дисциплинарными нарушениями педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии, согласованному с профсоюзной организацией.

Решение о лишении и уменьшении выплат надбавки за интенсивность устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Для определения размера надбавки за интенсивность Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер средств для выплаты надбавки за интенсивность, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

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

где S – стоимость одного балла;

ФОТ – размер средств для выплаты надбавки;

N1, N2..., Nn – количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер надбавки за интенсивность каждому педагогическому работнику за отчетный период.

Сроки начисления надбавки за интенсивность: в следующем квартале за отчетным.

Выплата надбавки за интенсивность педагогическим работникам производится в установленные сроки выплаты заработной платы, при наличии средств на данный вид выплат.

Вновь принятым работникам надбавка устанавливается по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

В случае увольнения работника выплата надбавки за интенсивность осуществляется на основании разового приказа заведующего МБДОУ при наличии средств для выплаты надбавки за интенсивность на день увольнения работника.