

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОСУЛИНСКОГО РАЙОНА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №18 «Одуванчик»
(МБДОУ «Детский сад №18 «Одуванчик»)

346361 ул. 50 лет Октября 8, г. Красный Сулин, Ростовской области
ИНН 6148011848 КПП 614801001


Номенклатурный №

01-14

ПРИНЯТО: на заседании внеочередного педагогического совета протокол № 3 от 19.01.2026г.	УТВЕРЖДЕНО: приказом от 19.01.2026г. № 50 - АД заведующая МБДОУ «Детский сад №18 «Одуванчик»  / Г.Ф. Глухова
--	---



Положение
о выплатах стимулирующего характера за интенсивность, качество и
высокие результаты работы педагогическим работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №18 «Одуванчик»
(новая редакция)

Учтено мнение профсоюзного комитета
Протокол № 4 от 19.01.2026г.
Председатель профсоюзного комитета:
 / Головинская Л.А.
19.01.2026г.

г. Красный Сулин
2026г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик» г. Красного Сулина Ростовской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик», на основании приказа по МБДОУ № 70-АД от 10.01.2022г.

1.2. Положением устанавливается система материального стимулирования работников, предусматривающая выплаты стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик» (далее Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников в добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления трудовой дисциплины.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования, регламентирует порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогических работникам Учреждения.

1.5. Данное Положение принимается педагогическим советом Учреждения и вступает в свое действие с момента утверждения приказом заведующей Учреждением.

1.6. В Положение могут вноситься изменения и дополнения. Все изменения вносятся после согласования с профсоюзным комитетом, утверждаются приказом заведующей Учреждением и подлежат оформлению в форме приложения к нему или новой редакции документа.

1.7. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Выплаты *за интенсивность и высокие результаты работы* производятся работникам учреждения за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, особый режим работы, непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения *за качество выполняемых работ* выплачиваются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения;
- лицам, награжденным государственными наградами государственными наградами Российской Федерации в сфере образования, в соответствии с Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик», на основании приказа по МБДОУ № 70-АД от 10.01.2022г.

2.4. Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы выплачиваются в соответствии с Положением о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик», в соответствии с приказом по МБДОУ от «29» августа 2025г. № 150-АД.

2.5. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач: совершенствование кадрового потенциала;

- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- улучшение качества работы рабочих и служащих Учреждения;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и их родителей.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Для определения размера стимулирующих выплат работникам в Учреждении создаётся экспертная Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.2. В состав Комиссии входят: заведующая Учреждением, педагоги (имеющие первую квалификационную категорию, которые могут осуществлять курирующую профессиональную деятельность педагогических работников), председатель и представитель первичной профсоюзной организации Учреждения. Членами Комиссии могут быть и другие лица из числа работников Учреждения.

3.3. Состав Комиссии утверждается приказом заведующей на календарный год.

3.4. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

3.5. На своих заседаниях члены Комиссия рассматривают предложения членов Комиссии об установления доплаты, надбавок и размеров работникам Учреждения.

3.6. Заседания Комиссии являются правомочными, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов.

3.7. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии

3.9. В своей работе члены Комиссии руководствуются Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями, регулирующими оплату труда в Учреждении, а также настоящим Положением.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

4.1. Размеры надбавок за качество выполняемых работ, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения, устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей. Для оценки качества работы работников Учреждения утверждается Перечень показателей для оценки результативности и качества работы работников учреждения, согласованный с профсоюзным комитетом Учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению). В Перечне показателей указывается весовой коэффициент каждого показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения.

4.2. В соответствии с показателями, для оценки результативности и качества работы работников Учреждения на каждого работника оформляется оценочный лист.

4.3. При определении размера надбавок работникам Учреждения за качество выполняемых работ по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент в баллах в зависимости от значимости показателя.

4.4. Оценка выполнения утвержденных показателей осуществляется по итогам работы за текущий месяц.

4.5. Оценочные листы предоставляются в Комиссию Учреждения, которая определяет результаты выполнения каждым педагогическим работником утвержденных показателей по распределению выплат стимулирующего характера.

4.6. Размер надбавки за выполненные работы следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, отводимый на выплату надбавок;

б) определение денежного веса одного балла;

в) на основе проведенной оценки деятельности работников Учреждения, производится подсчет количества баллов каждого работника;

г) путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов по Учреждению, используемая для определения денежного веса одного балла для работников;

д) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла для работников;

е) денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником. Таким образом, получается размер надбавок по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

4.7. Комиссия в 3-хдневный срок рассматривает представленные результаты выполнения каждым педагогическим работником утвержденных показателей. Осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников, в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей оценки профессиональной деятельности (оценочные листы)

4.8. Результаты рассмотрения оформляются протоколом заседания Комиссии.

4.9. Заведующая после получения протокола согласования, издает приказ о выплате работникам учреждения надбавок по выплатам за интенсивность и высокие результаты работы и выплатам за качество выполняемых работ.

5. ОСНОВАНИЯ СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Основания для снятия либо снижения стимулирующих выплат: Решением заведующей, с учетом мнения Комиссии, работнику (работникам) может быть снижен размер стимулирующих выплат (на 50%).

- несвоевременное предоставление оценочного листа по самоанализу педагогической деятельности;
- отсутствие подтверждающих материалов в портфолио педагога;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- при наличии обоснованных жалоб и замечаний;

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Данное Положение действует до принятия нового.

6.2. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового.

Критерии качественных и количественных показателей оценивания результатов
эффективности труда (педагога учреждения)

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
<p>1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <p><i>Основания для назначения</i></p> <p>-создание развивающей предметно-пространственной среды по реализации образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО:</p> <p>- соответствие среды возрастным возможностям и содержанию программы, наличие в группе центров активности (центр исследований и «научных открытий», центр краеведения, центр патриотического воспитания, центр природы, центр театра, центр двигательной активности и др.),</p> <p>соответствие предметно-пространственной развивающей среды требованиям безопасности</p> <p>-обновление и пополнение РППС играми, пособиями и оборудованием, в том числе нетрадиционными.</p> <p>-благоустройство и оформление помещений, территории ДОО</p>	<p><i>Шкала оценивания</i></p> <p>частично соответствует – 0,5 баллов</p> <p>соответствует – 1 балл</p> <p>соответствует / осуществляется – 2 балла</p> <p>творческий (авторский) подход – 5 баллов</p>
<p>1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи.</p>	<p><i>Шкала оценивания</i></p> <p>(среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 74% - 0 баллов 75%-79% - 0,5 баллов 80%-89% - 1 балл 90% и более – 2 балла</p>
<p>1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников группы риска, детей с ОВЗ (на основе результатов ППк, ПМПк)</p> <p><i>Основания для назначения</i></p> <p>Ежеквартально (По результатам мониторинга и диагностики (сравнительный анализ за прошедший период).</p>	<p><i>Шкала оценивания:</i></p> <p>-Данные по мониторингу отсутствуют – 0 баллов</p> <p>-Дети охвачены педагогической помощью, но результативность низкая (менее 50 % детей) – 1 балл</p> <p>-Дети охвачены педагогической помощью, результативность средняя (от 51 до 80%) – 2 балла</p> <p>-Дети охвачены педагогической помощью, результативность высокая (до 100%) – 3 балла</p>
<p>1.4. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в ОП ДО) (в зависимости от уровня).</p> <p><i>Основания для назначения</i></p> <p>– открытые мероприятия на уровне детского сада (с детьми, смотры -конкурсы, праздники, общие родительские собрания)</p> <p><i>Основания для назначения</i></p>	<p><i>Шкала оценивания:</i></p> <p>-Данные по отсутствуют – 5 баллов</p> <p>- Были зафиксированы обоснованные жалобы - 0</p>

– мероприятия на уровне города; – мероприятия на уровне региона; участие в конкурсах профессионального мастерства	
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Журнал обращения родителей	Шкала оценивания: -Данные по отсутствуют – 5 баллов - Были зафиксированы обоснованные жалобы - 0
1.6. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 - 2 раза в недели ресурса в сети Интернет, с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений. <i>Основания для назначения</i> Указать ссылку электронного ресурса, дату проведения, тематику, направление деятельности.	Шкала оценивания: Соответствует требованиям – 5 баллов Частично соответствует требованиям – 2 балл Не соответствует требованиям -0
1.6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в ОП ДО) (в зависимости от уровня). <i>Основания для назначения</i> Таблица, отражающая участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и т.д., (приложить копии подтверждающие результативность)	Шкала оценивания: - на муниципальном уровне – 5 балла -на уровне региона и выше - 3 баллов (Баллы могут суммироваться)
1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости (от списочного состава группы) по таблице посещаемости (план дето/ дней в месяц на 1 ребенка, это- кол-во детей в группе* на число рабочих дней месяца), предшествующий период/текущий период	Шкала оценивания: план факт %, план списочный % Соответствует требованиям 90% –5 баллов Частично соответствует требованиям менее 70% – 1 балл Не соответствует требованиям менее 60% -0
2. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
2.1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Шкала оценивания: Соответствует требованиям – 5 баллов Частично соответствует требованиям – 2 балл Не соответствует требованиям -0
2.2. Отсутствие в течение текущего месяца фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	Шкала оценивания: Соответствует требованиям – 5 баллов Частично соответствует требованиям – 2 балл Не соответствует требованиям -0
2.3. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Шкала оценивания: Соответствует требованиям – 2 балла Частично соответствует требованиям – 1 балл Не соответствует требованиям -0
Итого:	0- 47

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г. _____
(ФИО работника) (подпись)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись)
Фамилия, имя, отчество и подпись члена Комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.
Председатель рабочей Экспертной Комиссии: _____
Члены Комиссии: _____
Ознакомлен: _____

Приложение №2

Критерии качественных и количественных показателей оценивания результатов эффективности труда (педагоги учреждения)

Участие в коллегиальных и профессиональных сообществах	
1. Исполнении общественно-значимой деятельности в учреждении	Членство в работе комиссий МБДОУ – 3 Председательство профсоюзным комитетом - 3 Ответственное лицо за ведение отчетного документооборота в учреждении, через портал Интернет (ежедневного, ежемесячного, годового) - 10 - охрана труда- 3 - антитеррористическая деятельность- 3 - пожарная безопасность -3 - ПДД -3
Максимально возможное количество баллов	от 0 - 28 баллов
2. Деятельность специалистов при осуществлении психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников с ОВЗ. (по мере необходимости)	– Председательство ППк (психолого-медико-педагогическую комиссию учреждения) - 3 – Членство ППк (в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения) - 3 – Ведение учетной документации заседаний ППк - 3: – Индивидуальные ППк диагностико-коррекционного обследования каждым специалистом отражающей актуальное развитие ребенка, динамику его состояния, уровень отклонений в развитии или состоянии декомпенсации) – 3; – Составление коллегиального заключения ППк и рекомендаций по коррекционно-развивающему обучению - 3. – Последующее осуществление психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников логопедической группы и дошкольных групп учреждения с отклонениями в развитии или состояниями декомпенсации (составление и реализация индивидуальных маршрутов сопровождения, отчеты по отслеживанию динамики развития ребенка и эффективность оказываемой ему помощи) 3.

Максимально возможное количество баллов	от 0 - 18 баллов
Итого:	0 - 46 баллов

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____
(ФИО работника) (подпись)

«Принято» «_____» _____ 20__ г. _____ (подпись)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена Комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Экспертной Комиссии: _____

Члены Комиссии: _____

Ознакомлен: _____