

**Принято**

Советом Учреждения

Протокол №1 от «09» января 2024 г

Председатель \_\_\_\_\_/Л.В. Медведева/

**Утверждено**

Заведующим МБУ детским садом

№ 2 «Золотая искорка»

Приказ №06-ОД от «09» января 2024 г

Заведующий \_\_\_\_\_/У.М. Новикова/

**Согласовано**

с представительным органом работников

Протокол №1 от «09» января 2024 г

Председатель \_\_\_\_\_/Л.Ю. Фомцова/

**Положение**  
**о стимулирующих выплатах и выплатах**  
**социального характера**

## 1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах и выплатах социального характера (далее – Положение) определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Золотая искорка» городского округа Тольятти (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования, Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, Постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, Постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.02.2020 № 572-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Уставом Учреждения.

1.3. Настоящее положение вводится с целью стимулирования работников к достижениям качественных результатов труда, повышения их ответственности, материальной заинтересованности и социальной поддержки.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу или ставке заработной платы без учета иных выплат.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (в группах комбинированной направленности смешение 2-3 категорий воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, разнообразные группы компенсирующей или комбинированной направленности; превышение плановой наполняемости);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.6. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения определяются настоящим Положением, в пределах бюджетных средств, выделенных Учреждением на эти цели.

1.7. Положение о порядке и условиях назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения принимается Советом Учреждения, утверждается заведующим с учетом мнения выборного представительного органа.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных настоящим Положением.

1.9. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения определяются настоящим Положением в

соответствии с ведомственными нормативными актами и рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

1.10. Показатели и критерии эффективности работы основаны на следующих принципах:

- объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение следует за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

1.11. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

## **2. Виды и порядок определения размеров стимулирующих выплат**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

- стимулирующие выплаты отдельным работникам в соответствии с интенсивностью, напряженностью, сложностью труда (персональный повышающий коэффициент);
- стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и другие премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальным руководителям, учителю-логопеду, педагогу-

психологу, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, за сложность контингента воспитанников, за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников), установленные в ходе проведения рейтингового исследования.

2.2. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам персональных повышающих коэффициентов к окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и другие премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном значении согласно критериев, приведенных в Приложении № 2 настоящего Положения.

2.4. Решение о предоставлении стимулирующих выплат за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и других премиальных выплат по итогам работы устанавливает комиссия в количестве 6 человек, утвержденная приказом заведующего на учебный год, где 3 человека представители работников и 3 представителя работодателя.

2.5. Решение комиссии оформляется ежемесячно протоколом. На основании протокола заведующий Учреждением издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.6. Стимулирующие выплаты воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальным руководителям, учителю-логопеду, педагогу-психологу, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, за сложность контингента воспитанников, за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников), устанавливаются в ходе проведения ежегодного рейтингового исследования. Порядок проведения рейтинга педагогов приведен в Приложении № 3 настоящего Положения.

2.7. Выплаты социального характера устанавливаются в фиксированной сумме, без учета доплат и надбавок.

2.8. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей, полнородных и неполнородных (имеющими общих отца или мать) братьев и сестер));
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- единовременная выплата иного характера из областного и городского бюджетов.

2.9. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является работника, с приложением подтверждающих документов.

2.10. Решение о предоставлении выплат социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением, Положением об оплате труда, трудовым законодательством. При предоставлении выплат социального характера учитывается стаж работника в Учреждении.

2.11. Размер социальных выплат приведен в Приложении № 4 настоящего Положения.

2.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников.

2.13. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждений, производятся на основании постановления мэра городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти», постановления администрации городского округа Тольятти от 21.02.2020 № 547-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти».

**Персональный повышающий коэффициент работникам**

№	Категория работников (итоговый коэффициент)	Показатели	Коэффициенты
1	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе  (2,7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- позитивная динамика инновационной деятельности (разработка, использование и внедрение инновационных технологий, программ в соответствии с ФГОС);</li> <li>- позитивная динамика в результатах реализации инновационного проекта по созданию информационно-образовательной среды в дошкольном учреждении и внедрению компьютерной программы «Method.express»;</li> <li>- внедрение инновационных форм работы с педагогами;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- положительная динамика внутренней оценки деятельности Учреждения;</li> <li>- удовлетворенность родителей качеством образовательного процесса;</li> <li>- высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых и методических мероприятий</li> </ul>	<p>0,45</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,25</p>
2	Заведующий хозяйством  (3,8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем;</li> <li>- рациональное использование энергоресурсов;</li> <li>- качественное обеспечение комфортных санитарно-бытовых, санитарно-гигиенических условий пребывания воспитанников;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- удовлетворенность родителей качеством присмотра и ухода за детьми;</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (материально-техническая база);</li> <li>- обеспечение безопасности в Учреждении (пожарной, антитеррористической, информационной и иной, в соответствии с уставной деятельностью)</li> </ul>	<p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,45</p> <p>0,65</p> <p>0,6</p>



3	<p>Главный бухгалтер</p> <p>(4,0)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности;</li> <li>- разработка, использование и внедрение новых компьютерных программ, положений, подготовка экономических расчетов;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- качественное ведение бухгалтерского учета по 3-х источникам поступления средств (региональный, муниципальный, внебюджетный);</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (финансовые ресурсы);</li> <li>- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей</li> </ul>	<p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,6</p> <p>0,6</p>
4	<p>Специалист по закупкам</p> <p>(4,2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативная и качественная подготовка документов для размещения и проведения закупок;</li> <li>- своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- отсутствие замечаний в работе комиссии по осуществлению закупок согласно Федерального закона № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";</li> <li>- эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ФХД;</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (финансовые ресурсы);</li> <li>- своевременное и качественное выполнение муниципальных программ и контрактов</li> </ul>	<p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,6</p> <p>0,8</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,6</p>
5	<p>Экономист</p> <p>(3,7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативная и качественная подготовка документов для размещения и проведения закупок;</li> <li>- своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ФХД;</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (финансовые ресурсы);</li> </ul>	<p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,6</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p>

		- своевременное и качественное выполнение муниципальных программ и контрактов	0,6
6	Специалист по персоналу  (4,0)	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - ответственность за сохранность и нераспространение персональных данных воспитанников и сотрудников; - внедрение компьютерных технологий с целью автоматизации документооборота; работа в компьютерной программе «ЭМК» (электронная медицинская книжка); - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (кадровые ресурсы); - качественное ведение базы данных АСУ РСО, Е-услуги; - своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	0,6 0,6 0,6 0,6 0,6 0,5 0,5
7	Уборщик служебных помещений  (2,62)	- качественная уборка помещений; - систематическое проведение генеральных уборок помещений после ремонтных работ; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - качественное выполнение элементарных ремонтных работ на рабочем месте	0,7 0,7 0,62 0,6
8	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды  (2,62)	- обеспечение безаварийной и надежной работы используемого оборудования; - рациональное использование моющих средств; - качественная стирка белья; - оперативное и качественное выполнение поручений по подготовке открытых мероприятий в детском саду (к праздникам и развлечениям); - качественное выполнение элементарных ремонтных работ на рабочем месте	0,6 0,6 0,52 0,45 0,45
9	Дворник  (2,62)	- качественная уборка территории; - обеспечение безаварийной и надежной работы используемого оборудования; - отсутствие несчастных случаев воспитанников в связи с эффективной уборкой игровых площадок; - качественное выполнение элементарных	0,8 0,72 0,6 0,5

		ремонтных работ на рабочем месте	
10	Старший воспитатель  (1,71)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений;</li> <li>- участие в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями;</li> <li>- разработка и использование в учебно-воспитательном процессе методических продуктов (материалов, программ, проектов и т.д.);</li> <li>- разработка и использование модели обобщения педагогического опыта;</li> <li>- сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителя (лауреата);</li> <li>- наличие публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные);</li> <li>- участие в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер);</li> <li>- доля педагогов Учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию (91%-100%)</li> </ul>	<p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,21</p>
11	Специалист по охране труда  (3,7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие штрафных санкций по итогам проверок надзорных органов;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (охрана труда, пожарная безопасность, антитеррористическая защищенность);</li> <li>- своевременное и качественное предоставление отчетности</li> </ul>	<p>0,9</p> <p>1,0</p> <p>0,9</p> <p>0,9</p>
12	Делопроизводитель  (3,5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное предоставление отчетности;</li> <li>- ответственность за сохранность и нераспространение персональных данных воспитанников и сотрудников;</li> <li>- положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (кадровые ресурсы);</li> <li>- качественное ведение базы данных АСУ РСО, Е-услуги;</li> </ul>	<p>0,7</p> <p>0,8</p> <p>0,7</p> <p>0,6</p>

		- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	0,7
13	Техник – программист  (2,11)	- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (программно-технологического обеспечения); - положительная динамика внутренней оценки информатизации образовательной среды; - обеспечение бесперебойной работы компьютерных программ: «Детство+» по разработке индивидуальных электронных маршрутов развития детей и «ТехноPLAN» по разработке календарно-тематических планов воспитательно-образовательной работы; - качественная поддержка работы автоматизированной информационной системы Infocultura.ru; - своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.	0,4 0,4 0,31 0,4 0,3 0,3
14	Помощники воспитателя  (1,95)	- качественная уборка групповых помещений; - систематическое проведение санитарно-гигиенических мероприятий в группе; - оказание эффективной помощи воспитателям и другим педагогам при организации режимных моментов в течение дня	0,6 0,55 0,8
15	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (2,62)	- обеспечение надежной работы используемого оборудования; - своевременное и оперативное выполнение заявок в обоих корпусах Учреждения; - обеспечение ежедневного контроля за содержанием здания с целью предотвращения аварий; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (материально-техническая база, технологическое обеспечение).	0,6 0,6 0,5 0,5 0,42
16	Садовник (2,62)	- качественное благоустройство территории; - обеспечение безаварийной и надежной работы используемого оборудования;	1,0 1,0

		- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений;	0,62
17	Швея (2,62)	- качественный пошив изделий - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.	1,0 1,0 0,62

**Критерии распределения стимулирующих выплат за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и другие премиальные выплаты по итогам работы**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер</b>
1.	За безупречное выполнение общественно - значимых дел.	от 200 рублей
2.	За новаторство в труде.	от 1000 рублей
3.	За многолетний добросовестный труд в воспитании подрастающего поколения, за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	от 500 рублей
4.	За высокие результаты Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.	от 200 рублей
5.	За высокий уровень работы Учреждения, повышающий его рейтинг.	от 200 рублей
6.	За качественное проведение мероприятий для родительской и педагогической общественности города, области, России.	от 200 рублей
7.	За своевременное и эффективное выполнение важных работ для Учреждения, за инициативу в решении проблем детского сада.	от 200 рублей
8.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности в решении уставных целей учреждения.	от 200 рублей
9.	За позитивную оценку родителями качества присмотра и ухода, питания, коррекционной работы, воспитательно-образовательной работы, отраженную в СМИ и Благодарственных письмах.	от 200 рублей
10.	За успешное прохождение аттестации на первую и высшую квалификационные категории.	от 3000 рублей
11.	За эффективную работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.	от 200 рублей
12.	За качественное обучение, консультирование вновь принятого/переведенного работника (за наставничество).	от 200 рублей
13.	За активное участие в некоммерческой корпоративной организации.	от 200 рублей
14.	За качественную подготовку воспитанников (6-7 лет) к выполнению норм ВФСК ГТО (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия)	от 200 рублей

\* Предельный размер выплат устанавливается комиссией с учетом экономии фонда оплаты труда.

**I. Основные понятия, цели, задачи, принципы, этапы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогов (воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда)**

1.1. Рейтинг - числовой показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления. Рейтинг в сфере деятельности педагогов является одним из направлений совершенствования системы дошкольного образования на современном этапе.

1.2. Рейтинг педагогов способствует росту рейтинга Учреждения.

1.3. Рейтинг представляет собой инструмент оценки результативности деятельности педагогов и их стимулирования.

1.4. Цель рейтинга – способствовать достижению качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого педагога.

1.5. Задачи рейтинга:

1.5.1. Мотивация на достижение качественных результатов в образовательной и воспитательной деятельности, стимулирование роста квалификации, профессионализма, развитие творческой инициативы педагогов, формирование рейтинговой культуры педагогического коллектива;

1.5.2. Стимулирование постоянной самооценки деятельности педагогического коллектива;

1.5.3. Стимулирование видов деятельности, способствующих повышению имиджа педагогов и рейтинга Учреждения в целом;

1.5.4. Предъявление единых комплексных критериев для оценки уровня профессиональной компетентности и результативности работы каждого педагога;

1.5.5. Объективное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;

1.5.6. Эффективное управление ростом профессионального мастерства, координация управленческой деятельности по повышению результативности профессиональной деятельности педагогов Учреждения, выработка эффективных управленческих решений руководством Учреждения в области повышения качества образовательной деятельности, оценка и прогнозирование тенденций развития Учреждения.

1.6. В основу рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности педагогов положены принципы:

- открытости и прозрачности определения рейтинга;
- учета индивидуальных особенностей профессионального развития педагогов;
- повышение потенциала внутренней оценки и самооценки каждого педагога.

1.7. Технология рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности педагогов позволяет:

1.7.1. педагогу:

- реально представить результаты своего труда и профессиональное место в коллективе;
- увидеть свои резервы профессионального роста;
- обрести стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту;
- повысить квалификацию по актуальным направлениям деятельности учреждения;

1.7.2. администрации Учреждения:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагогов;
- совершенствовать систему морального и материального стимулирования профессиональной деятельности педагогов в соответствии с реальными результатами педагогической деятельности;



- определять, насколько эффективно используется потенциал педагогов, возможности их развития;
- повышать заинтересованности педагогов в результатах развития дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать конкурентоспособность персонала на основе индивидуального подхода к материальному и моральному стимулированию в зависимости от достижения целей Учреждения.

1.8. Процедура рейтинга включает в себя следующие этапы:

- планирование и подготовка работ по рейтингу педагогов;
- организация и проведение согласования результатов самооценки педагогов с членами комиссии по проведению рейтинга;
- проведение заседания экспертной комиссии с подсчетом результатов самооценки и выстраиванием рейтинга педагогов.

## **II. Организация и порядок проведения рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения**

2.1. В основу механизма определения рейтинга педагогических работников Учреждения положено признание конечных результатов деятельности каждого педагога, продуктивности и качества его работы.

2.2. Объектами определения рейтинга являются показатели результативности и критерии их оценки, представленные в «Карте комплексной оценки результативности профессиональной деятельности педагогов Учреждения» (далее – Карта) разработанной членами Совета Учреждения и утвержденной приказом заведующего Учреждением.

2.2.1. Критерии результативности – это ключевые параметры, по которым оценивается деятельность работника; характеристики работы и рабочего поведения, составляющие необходимые и желаемые стандарты профессионализма. Все критерии имеют строго однозначную интерпретацию, раскрываемую в критериях.

2.2.2. Оценка критериев – фиксированное количественное выражение критериев.

2.2.3. Критерии и показатели могут ежегодно меняться и дополняться.

2.3. Периодичность определения рейтинга – 1 раз в год в декабре месяце.

2.4. Порядок проведения рейтинга:

2.4.1. Заведующий Учреждением в январе издает приказ о порядке, сроках проведения рейтинга педагогов, о составе комиссии по проведению рейтинга и составе экспертной комиссии по подсчету результатов самооценки педагогов. Руководитель утверждает форму «Карты комплексной оценки результативности профессиональной деятельности педагогов Учреждения» с критериями и показателями рейтинговой оценки педагогов. Примерные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность работы (эффективность труда) педагогов в ходе рейтинга приведены в Приложении № 5.

2.4.2. За каждым членом комиссии по проведению рейтинга закрепляется направление работы педагога, подлежащее изучению и согласованию с результатами его самооценки.

2.4.3. Заведующий знакомит педагогов с содержанием Карты, критериями и показателями рейтинговой оценки в текущем году.

2.4.4. Для определения рейтинга до 25 декабря каждый педагог производит самооценку результативности деятельности за прошедший календарный год, вносит ее в Карту и согласовывает результаты с членами комиссии по проведению рейтинга. Карта, заполненная после указанного срока, к рассмотрению не принимается.

2.4.5. Не позднее 31 декабря на заседании экспертной комиссии осуществляется подсчет результатов профессиональной деятельности воспитателей и выстраивание рейтинга педагогов.

2.4.6. Рейтинг определяется суммированием значений Карты по всем рейтинговым критериям. По результатам рейтинговой оценки устанавливается размер стимулирующей части заработной платы на календарный год, следующий за отчетным.

2.4.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается руководителем Учреждения согласно бюджетного финансирования.

2.4.8. О результатах рейтинга педагоги узнают конфиденциально в письменном виде. Письмо содержит информацию о сумме баллов, набранных педагогом, о среднем значении по Учреждению, о персональном коэффициенте конкурентоспособности персонала, о наличии или отсутствии персональных стимулирующих доплат.

2.4.9. Размещение информации о рейтинге педагогов иным способом запрещено.

2.4.10. Результаты рейтинга педагогов оформляются протоколом Совета Учреждения.

2.4.11. В течение всего календарного года, следующего за отчетным, руководитель Учреждения издает ежемесячно приказ о стимулирующих выплатах по результатам рейтинга.

**Размер социальных выплат**

<i>№</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер</i>
1	материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	5000 рублей
2	материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца) (единовременно)	5000 рублей
3	материальная помощь при тяжелом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства)	10000 рублей
4	материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые)	5000 рублей
5	единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет)	2000 рублей
6	материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей, полнородных и неполнородных (имеющими общих отца или мать) братьев и сестер))	2000 рублей
7	материальная помощь в связи с поступлением ребенка (сына или дочери) в 1 класс школы	2000 рублей

**Примерные критерии эффективности труда и формализованные  
качественные и количественные показатели,  
позволяющие оценить результативность работы  
(эффективность труда) педагогов в ходе рейтинга**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	
		Показатель	Оценка
<i>Категория: воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</i>			
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Да Нет	5 0
2	Посещение воспитанниками группы	>70% =60-70% <60%	5 2 0
3	Отсутствие в течение учебного года фактов травмирования среди воспитанников у педагога	Да Нет	5 0
4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Да Нет	5 0
5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Да Нет	5 0
6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Да Нет	5 0
7	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО	Частично Соответствует Авторский подход	1 2 3
8	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (экспресс-оценка родителями качества предоставляемых услуг)	100% 99%-90% 89%-80% 79%-50% до 49%	10 8 7 3 0
9	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Динамика есть Динамики нет	5 0
10	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска в рамках инклюзивного образования	Условия созданы Условия не созданы	3 0
11	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием	0% 0-30% 31-60% 61-100% доп.за программу >36ч доп.за индивидуальную форму	0 2 4 5 +2 +2

12	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической, естественно-научной и туристско-краеведческой направленности	Условия созданы Условия не созданы	3 0
13	Результаты участия воспитанников в региональных, федеральных и городских конкурсах, фестивалях («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности	Победители Призеры Участники Победители, призеры, участники (заочных форм)	6 5 4 2
14	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	Отборочный этап Очный этап Победа в очном этапе	4 5 +3
15	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий городского округа Тольятти (кроме п. 13, 14) (призовые места I, II, III)	За каждое городское мероприятие За каждое иное мероприятие (вне перечня городских мероприятий)	2 1
16	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победитель Призер Лауреат Дипломант Обладатель специального приза Обладатель благодарственного письма Участник	10 9 8 7 6 5 4
17	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных, в том числе ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки на базе учреждения	Имеется Не имеется	5 0
18	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника студента)	За каждого студента	3
19	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах с целью распространения педагогического опыта	Уровень РФ и международный уровень Уровень учреждения Уровень города Уровень региона	4 5 6 7
20	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, в том числе дистанционных	Уровень РФ и международный уровень Уровень учреждения Уровень города Уровень региона	4 5 6 7
21	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	На уровне учреждения На уровне города На уровне региона	1 4 6
22	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за каждое)	Вебинар КПК до 36 часов КПК до 72 часов КПК более 72 часов	1 2 3 4
23	Реализация практико-ориентированной программы самообразования с использованием	Имеется Не имеется	3 0

	компьютерной программы «ЗнаюКак»		
24	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с СанПиН, в том числе и на АИС «Infocultura»	Применяет частично Применяет полностью Не применяет	2 4 0
25	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Имеется Обновляется регулярно Не имеется	1 3 0
26	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников	Стабильно низкий Снижение на 1% Снижение на 2% Снижение на 3%	3 5 6 7
27	Доля воспитанников, получивших дополнительную платную услугу «Улыбка»	>50% =40-50% = 20-39% <19%	5 3 2 0
28	Доля воспитанников, получивших дополнительную платную услугу «Фотосессия»	>50% =40-50% = 20-39% <19%	5 3 2 0
29	Отсутствие задолженности у родителей (законных представителей) за содержание ребенка в детском саду	Да Нет	5 0
30	Реализация социального партнерства и сетевого взаимодействия с учреждениями Культуры, Спорта и Образования	Да Нет	3 0
31	Отсутствие листов нетрудоспособности	Да Нет	5 0
32	Выполнение полезных для учреждения работ и поручений	За каждое полезное дело	3
33	Активное участие в с воспитанниками в конкурсах различной направленности (кроме п. 13, 14,15)	За каждые 10 мероприятий	5
<b>Категория: педагог-психолог</b>			
1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	60% и более До 59% Динамика отсутствует	4 2 0
2	Реализация программы профилактики межличностных отношений участников образовательного процесса	Отсутствие положительного результата Наличие положительного результата	0 3
3	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	Результат имеется Нет результата	3 0
4	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	Результат имеется Нет результата	3 0
5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Более 85% 76%-85% 61%-75% 51-60%	6 5 4 3
6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-	Более 85%	6

	педагогическим сопровождением специалиста	76%-85%	5
		61%-75%	4
		51-60%	3
7	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Уровень учреждения	3
		Уровень города	4
		Уровень региона	5
		Уровень РФ	6
		Международный уровень	7
8	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим компонентом, востребованным участниками образовательного процесса	Имеется	3
		Не имеется	0
9	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	Участник	3
		Лауреат	4
		Призер	5
10	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	Участник	3
		Лауреат	4
		Призер	5
11	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных учреждением и иными учреждениями	Уровень учреждения	3
		Уровень города	4
		Уровень региона	5
		Уровень РФ	6
		Международный уровень	7
12	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	Имеется	3
		Не имеется	0
13	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	Имеется	3
		Не имеется	0
14	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	Учебно-методические материалы	5
		Методические рекомендации	6
		Методическое пособие	7
15	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Имеется	3
		Не имеется	0
<b>Категория: учитель-логопед</b>			
1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики	20%-39%	1
		40%-59%	3
		60% и более	5
2	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в конкурсах, викторинах и другое)	За каждого победителя	3
3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	55%-60%	2
		61%-75%	3
		76%-85%	4
		Свыше 85%	5
4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа	55%-60%	2
		61%-75%	3
		76%-85%	4



	обратившихся	Свыше 85%	5
5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся	55%-60%	2
		61%-75%	3
		76%-85%	4
		Свыше 85%	5
6	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да Нет	5 0
7	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да Нет	5 0
8	Систематическое использование в работе цифровых образовательных ресурсов и электронных образовательных ресурсов	С воспитанниками	3
		С родителями	3
		С педагогами	3
9	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)	Участник	3
		Лауреат	4
		Призер	5
		Победитель	6
10	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Имеется	3
		Не имеется	0
11	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Имеется	3
		Не имеется	0
12	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.п.) площадки	Уровень учреждения	3
		Уровень города	4
		Уровень региона	5
		Уровень РФ	6
		Международный уровень	7
13	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных учреждением и иными учреждениями	Уровень учреждения	3
		Уровень города	4
		Уровень региона	5
		Уровень РФ	6
		Международный уровень	7
14	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка. Наличие экспертного заключения.	Имеется	5
		Не имеется	0