

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В. Рыжова
31.08. 2022г.

Введено в действие приказом
от 31.08.2022г. №280
Директор МОУ СШ №49
А.С. Рогачева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 49 Краснооктябрьского района Волгограда» (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средней школы с углубленным изучением отдельных предметов № 49 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – школа), определяет систему и условия оплаты труда работников и включает в себя: размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы; особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников, порядок исчисления им заработной платы; порядок и условия почасовой оплаты труда; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, критерии их установления; условия оплаты труда директора школы, его заместителей; а также другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с

- Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда»;
- Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019, протокол № 11;
- Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений приказами от 26.07.2019 № 499 и от 16.08.2019 № 576);
- Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 29.08.2018 № 552 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;
- Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений от 26.07.2019 № 498);
- Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Волгоградской области от 04.10.2013 № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;
- постановления администрации Волгограда от 29.12.2021 № 1537 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда»;
- Уставом школы и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников школы;
- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников школы;
- порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок премиальных выплат и материальной помощи;
- порядок и условия оплаты молодых специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

1.6. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области и Волгограда.

1.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника школы предельными размерами не ограничивается.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда школы

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств, выделенных учреждению на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

2.2. Фонд оплаты труда школы состоит из окладной части и компенсационных выплат – 70%, стимулирующих выплат – 30 %.

2.3. Окладная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы, включая:

- педагогических работников;
- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал.

2.4. В пределах фонда оплаты труда формируется и утверждается штатное расписание школы. Структура затрат в штатном расписании по категориям работников распределяется следующим образом:

77 % - педагогические работники

23 % - прочий персонал (только за счет средств субвенции)

3. Основные условия оплаты труда.

3.1. Системы оплаты труда работников школы включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Системы оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников школы.

3.3. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников школы самостоятельно определяет размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам школы устанавливается директором школы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников школы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

3.5. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы на основании документов, подтверждающих присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документов об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников образовательных учреждений. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.6. Директор школы ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников. В случае изменения размера повышающего коэффициента (присвоение категории, присуждение ученой степени), вносит соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников.

4. Порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ СШ № 49

4.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников образования образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - работники), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно настоящего Положения.

4.2. Размер оплаты труда работников определяется с учетом следующих условий:
показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
объемов учебной (педагогической) работы;
порядка исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений на основе тарификации;
выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

4.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам образования устанавливаются повышающие коэффициенты:
повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

4.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 18% от оклада (должностного оклада) заработной платы;

первая квалификационная категория – 10% от оклада (должностного оклада) заработной платы;

4.5. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается:

работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 5% от оклада (ставки) заработной платы;

работникам за обучение детей в спецгруппах по физкультуре - 5% от оклада (ставки) заработной платы.

4.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени доктора наук.

5. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения представительного органа работников школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и

ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников школы и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых МОУ СШ № 49 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также занятия по внеурочной деятельности учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогических работников учреждений дополнительного образования детей.

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

5.4. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых МОУ СШ № 49 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.5. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в

том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической (преподавательской) работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.7. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической (преподавательской) работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в образовательные учреждения;

часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.8. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами МОУ СШ № 49.

6. Условия оплаты труда директора Школы

6.1. Заработная плата директора Школы состоит из должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда директора Школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Школы.

Должностной оклад директора Школы устанавливается Краснооктябрьским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда, утверждённым приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений приказами от 26.07.2019 № 499 и от 16.08.2019 № 576).

6.3. Директору Школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от

29.08.2018 № 552 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы».

6.4. Размер премии директору Школы устанавливает Краснооктябрьское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда по результатам оценки деятельности Школы и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование директора Школы осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы Школы за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится директор.

6.5. Среднемесячная заработная плата директора Школы, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора), установленный администрацией Волгограда.

6.6. Должностные оклады заместителей директора по УВР, ВР устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора школы. Конкретный размер должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителей директора трудовым договором, заключенным с МОУ СШ № 49.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета школы, на основании настоящего Положения и оформляется приказом.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах (%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

7.3.1. Выплаты работникам школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом директор школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.3.3. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере;

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

7.3.5. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом:

– выплаты за классное руководство согласно положению о порядке выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ №49 от 28.08.2021 (приказ МОУ СШ №49 от 28.08.2021 №227), приложению №2 настоящего положения.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется. Также классным руководителям выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство, не более 2-х выплат ежемесячного

денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации. Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с чем выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы и учитывается при всех налоговых и социальных вычетах и выплатах при нетрудоспособности.

– проверку письменных работ лабораториями согласно приложению №2 настоящего положения.

– заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями согласно приложению №2 настоящего положения.

и другие виды работ.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 49.

7.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются ежемесячно на постоянной основе из фонда распределения труда работников школы.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями о премировании, локальными актами МОУ СШ № 49 с учетом мнения представительного органа работников.

8.2. Выплаты устанавливаются приказом директора на учебный год с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

8.3. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников школы.

8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

8.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в соответствии с локальным нормативным актом МОУ СШ № 49.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ);

надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом директора школы:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

8.6. К выплатам за стаж относятся:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

8.7. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников школы производится на основе Положения о порядке и размерах установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера, согласованного с представительным органом работников школы. Показатели эффективности труда для работников МОУ СШ № 49 определяются на календарный (учебный) год.

9. Порядок премирования

9.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за фактически отработанное время (месяц, квартал, год) и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью школы;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности школы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.

9.2. В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

9.3. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

9.4. Общий размер премирования работников за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от качества и интенсивности выполняемой работы.

9.5. Премирование работников осуществляется по решению директора школы в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

10. Материальная помощь работникам школы.

10.1. Материальная помощь работникам школы, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета и по согласованию с Управляющим Советом школы, в пределах средств экономии фонда заработной платы школы за квартал, год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

10.2. Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

10.3. Размер материальной помощи не ограничен.

10.4. Материальная помощь выплачивается:

- к рождению ребенка;
- к бракосочетанию;
- на ритуальные услуги (в случае смерти близких родственников);
- в счет частичной компенсации затрат на лечение.

11. Другие вопросы оплаты труда.

11.1. Устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки».

11.2. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, ежемесячно выплачивается надбавка. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с муниципальным образовательным учреждением Волгограда в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется за работником МОУ Волгограда в течение трёх лет со дня заключения трудового договора. В указанный период не включен срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком. Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в данном МОУ Волгограда или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период три года со дня заключения трудового и только один раз.

Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

12. Заключительные положения.

12.1. Настоящее Положение утверждается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

12.2. В настоящее Положение по мере необходимости могут быть внесены изменения и дополнения.

12.3. Срок действия настоящего Положения – с 01.09.2022г. и действует до отмены или замены новым.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МОУ СШ № 49
Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников МОУ СШ № 49

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 291
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 420
3-й квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11 680
4-й квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	12 070
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист; администратор; диспетчер; художник	8 158
2-й квалификационный уровень: заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория	8 449
ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1-й квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране труда; инженер-программист (программист);	9 309

инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	6 240

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы, не включенные в профессиональные квалификационные группы работников МОУ СШ № 49

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1. Специалист в сфере закупок	9 309

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников МОУ СШ № 49

Выплаты компенсационного характера

Работникам школы за заведование: - учебными кабинетами, учебными мастерскими, библиотекой - пришкольным участком	5% 10%
За проверку тетрадей и письменных работ: - учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, алгебры, геометрии - иностранного языка, химии, физике, биологии, обществознания, географии, истории, астрономии, информатики	10% 6%
Учителям физической культуры за внеклассную работу: - учитель без категории - учитель первой категории - учитель высшей категории	5% 15% 25%
Выплата за классное руководство	20%
Работникам школы за расширение зоны обслуживания	20%
При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час оплачивается в повышенном размере	20%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников МОУ СШ № 49

Выплаты стимулирующего характера работникам

Надбавка за стаж (сумма):

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - при стаже работы от 5 лет до 10 лет - при стаже работы от 10 лет до 20 лет - при стаже работы свыше 20 лет	1% от ставки заработной платы 3% от ставки заработной платы 5% от ставки заработной платы 7% от ставки заработной платы
За интенсивность и высокие результаты работы (сумма):	
- учителю - методисту - инженеру-программисту - секретарю руководителя - заведующему хозяйством - сторожу, вахтеру - специалисту по закупкам - дворнику, уборщице служебных помещений	от 500 руб.
Педагогическим работникам за руководство (сумма):	
- школьным методическим объединением	1000руб.
- районным методическим объединением	1300 руб.
За профессионализм и оперативность в решении вопросов:	
- воспитателю ГПД - учителю, методисту - педагогу-библиотекаря - старшему вожатому - педагогу дополнительного образования - инженеру-программисту, заведующему хозяйством, секретарю руководителя - специалисту по закупкам - сторожу, вахтеру, уборщице служебных помещений	от 1000 руб.
За оперативное выполнение дополнительных задач (сумма):	
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа ОУ (сумма): - учителю - методисту - педагогу-психологу - социальному педагогу	от 500 руб.
За своевременную подготовку школьной документации - воспитателю ГПД - учителю, методисту - педагогу-библиотекаря - старшему вожатому - педагогу дополнительного образования - инженеру-программисту, заведующему хозяйством, секретарю руководителя - специалисту по закупкам	от 500 руб.
За ученую степень - степень доктора наук - степень кандидата наук	7000 руб. 3000 руб.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МОУ СШ № 49

Надбавка педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения Волгограда, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих диплом с отличием.

Профессиональная квалификационная группа	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
	1 год	2 год	3 год
ПКГ должностей педагогических работников			
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3250	2600	1950
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	3287	2630	1972
3-й квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	3361	2689	2017
4-й квалификационный уровень: Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-логопед (логопед)	3471	2776	2082

Надбавка педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения Волгограда, отнесенных к категории молодых специалистов

Профессиональная квалификационная группа	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
	1 год	2 год	3 год
ПКГ должностей педагогических работников			
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	2600	1950	1300
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2630	1972	1315
3-й квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2689	2017	1344
4-й квалификационный уровень: Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-логопед (логопед)	2776	2082	1388

1. Инвариантная часть:

- **Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе:**

Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся (за анализируемый период)	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	1	2
4. Признание обучающимися и их родителями (законными представителями) профессионализма учителя. Высокий рейтинг педагогического работника по результатам опросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений	0	-	2
6. Организация просветительно-воспитательной работы с обучающимися, направленной на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
10. Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся	0	1	2
11. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	-	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, вебинарах, онлайн-конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий	0	1	2

(проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)			
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей; с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения обучающегося к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к занятиям в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников); привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
19. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	0	-	2
22. Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	-	2
23. Выступления педагогического работника на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	-	2
24. Демонстрация педагогическим работником своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	-	2
Итого не более 50 баллов			

ИЛИ

Альтернативные показатели проявления компетентности педагогических работников (процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования"):

Блок компетентностей педагога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Методы оценки компетентности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад; региональных, российских,	Тестирование учителя по 100 балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100 балльной шкале (но не менее 60	Среднее арифметическое

	личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ	международных.		баллов) Действителен в течение 3 лет Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам Для учета результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету, либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года	
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы	Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы		
ИКТ-компетентность	Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности	Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернет	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 1 года	до 3 баллов
Правовая компетентность	Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач	Знание нормативных правовых документов в сфере образования	Тестирование	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

Социально-личностная компетентность	Способность использовать личностный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень проявления творческого потенциала в решении профессиональных задач	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 3 лет	до 3 баллов
--	--	--	---	---	-------------

• Показатели проявления компетентности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:

1. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
2. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА)	3
4. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА)	3
5. Работа педагогического работника в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	5
6. Участие в работе экспертной группы министерства образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, проводимых министерством образования и науки Волгоградской области	3
8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), проводимых - министерством образования и науки Волгоградской области; - органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов)	3
9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	4
10. Использование технологий дистанционного обучения	4
11. Руководство районным методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, но не более 20 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательного учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2

2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
3. Динамика познавательной активности обучающихся	0	1	2
4. Наличие освоенных образовательных программ по применению здоровьесберегающих технологий	0	-	2
5. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
6. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации обучающихся (по результатам исследования)	0	-	2
7. Уровень исследовательской культуры педагогического работника	0	1	2
8. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	0	1	2
9. Наличие персонально разработанных программ проектной, исследовательской деятельности, учебных практик	0	-	2
10. Качество авторской образовательной программы учебных и элективных курсов, учебных практик, дополнительных образовательных программ и др. (содержательный аспект)	0	1	2
11. Презентация и востребованность разработанных педагогическим работником программ учебных курсов, проектной, исследовательской деятельности и др.	0	1	2
12. Повышение квалификации педагогического работника по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий.	0	-	2
13. Работа с филиалами образовательного учреждения.	0	1	2
14. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
15. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья)	0	1	2
16. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение обучающихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, Интернет-школ и т.п.	0	1	2
17. Способность педагогического работника к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагогического работника	0	1	2
18. Организация деятельности обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально-значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	0	1	2
19. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
20. Степень участия родителей (законных представителей) и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей (законных представителей) в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
21. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы; индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута обучающихся	0	1	2
22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
23. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	1	2
24. Наличие и степень реализации индивидуальной	0	1	2

образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)			
25. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	0	1	2
26. Участие в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования	0	1	2
27. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи "молодым педагогам"	0	-	2
28. Работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	-	2
29. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
30. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, официально зафиксированных через выступления на конференциях, семинарах, в публикациях, имеющих экспертное заключение	0	1	2
31. Организация работы на учебно-опытных участках (теплицы, парниковые хозяйства и др.)	0	-	2
32. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных)	0	0	2
33. Ведение мониторинга (в том числе электронного) деятельности образовательного учреждения или работа с сайтом школы. Наличие индивидуального сайта	0	1	2
34. Наличие системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	0	2
35. Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности образовательного учреждения для родителей (законных представителей) в электронной форме (ведение электронного дневника, социального паспорта класса, паспорта образовательного учреждения, публичный доклад и др.)	0	1	2
Итого не более 30 баллов			

• **Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования:**

N п/п	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога-психолога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы организации психологичес	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых	0	1	2

<p>кого сопровождени я образовательн ого процесса</p>	<p>его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся</p>	<p>заклучений, статистических справок аналитического отчета</p>			
		<p>2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога- психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно- развивающего, консультативно- просветительского, профилактического, методического)</p>	0	1	2
		<p>3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей))</p>	0	1	2
		<p>4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекционно- развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия педагога- психолога с обучающимся (анкетирование)</p>	0	1	2
		<p>5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)</p>	0	1	2
		<p>6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психологической работы</p>	0	1	2

			(семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)			
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.) 9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в	11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни 12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции	0	1	2

		социально опасном положении)	психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)			
			14. Организация кружков социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательному учреждению; сделать образовательное учреждение инвестиционно-привлекательным	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально	0	1	2

		формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	разработанных программ для элективного курса, факультатива			
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
6	Владение современным и технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	2
			31. Размещение авторских	0	1	2

			материалов в сети Интернет и т.д.			
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России, зарубежья	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	2
9	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций	0	1	2

		образовательного процесса	для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ			
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетенция обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация	0	1	2

		взаимодействия в системе "учитель-ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)			
		49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
		50. Участие в работе школьной службы примирения. "Медиация"	0	1	2

"

• **Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования:**

N п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность социального педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
1.	Направления, формы и методы организации социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности	0	1	2

	личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)			
		3. Признание профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (фокус-группы обучающихся и родителей (законных представителей))	0	1	2
		4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися социально-педагогической работы. Оценка взаимодействия социального педагога с обучающимися (анкетирование)	0	1	2
		5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогами работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с другими педагогическими работниками (анкетирование)	0	1	2
		6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с родителями (законными представителями) (анкетирование)	0	1	2
		7. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими	0	1	2

			возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)			
2.	Информационная основа деятельности	Современный уровень организации социально педагогического сопровождения обучающихся вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	8. Использование в работе социального педагога современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимися дополнительной информации для решения задач личностного и социального развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2
3.	Объектно-ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды.	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды.	11. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика).	0	1	2
			13. Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении) и взрослых (проектная деятельность, волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.).	0	1	2
			14. Организация кружков, секций социально-педагогической направленности (наличие программы, составленной в	0	1	2

			соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
			15. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью.	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательному учреждению; сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	20. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива.	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для социально-педагогического кружка, секции (составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо	0	1	2

			Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба, клуба опекунов и т.д. (составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
6	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	25. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2

			28. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мероприятий	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности.	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях муниципального уровня	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным социально-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	2

9	Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	41. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников	0	1	2
			42. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.).	0	1	2
			43. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			44. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	0	1	2
			45. Гармонизация взаимодействия в системе "педагог - обучающийся" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)			
			46. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в организации и	0	1	2

			работе детских служб примирения и др.)			
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	47. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов	0	1	2
			48. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2
			49. Позитивная динамика изменения ценностного отношения обучающихся к своему здоровью в результате целенаправленных и систематических занятий социального педагога с ними по особым программам	0	1	2
			50. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2

• **Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителям-логопедам и учителям-дефектологам образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования:**

N п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического,	0	1	2

		развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)			
			3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающей работы. Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками консультативно-просветительской и методической работы (семинары, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с другими специалистами	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) консультативно-просветительской работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с родителями (законными представителями)	0	1	2
2.	Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающихся	Новый уровень организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.). 8. Использование ресурсов информационного	0	1	2
				0	1	2

			пространства разного уровня			
3.	Объектно ориентированная компетентность учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	9. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	1	2
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.)	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	14. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законных представителей) обучающихся	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Выстраивание	Организация	18. Умение выявить	0	1	2

	индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся			
			19. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преимущества	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в специальных коррекционных классах VII вида	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2
			24. Презентация образовательных программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационным и, имитационного моделирования, проектирования и	Реализация компетентного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе,	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			27. Применение в	0	1	2

	г.п.)	способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий.			
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) 29. Руководство методическими объединениями разного уровня 30. Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня (в образовательном учреждении, муниципального района (городского округа)) 31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне 32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях 33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий 34. Размещение авторских материалов в сети интернет и т.п. 35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемой образовательным учреждением 36. Система самообразования 37. Публикации в региональных специализированных изданиях 38. Публикации в центральных специализированных изданиях 39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам 40. Повышение квалификации	0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
9.	Креативная компетентность	Действенно позитивное	41. Работа над собственным	0	1	2

	учителя-логопеда, педагога-дефектолога	отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	педагогическим исследованием			
42. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения			0	1	2	
43. Авторские методические разработки			0	1	2	
44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно-развивающего процесса			0	1	2	
10.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников	0	1	2
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

3. Методика определения баллов

Количество баллов по каждому показателю определяется по следующей методике:

2 балла – данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

1 балл – данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

0 баллов – данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована.

Для обеспечения полноты оценки результативности работы педагога (РРП) используются результаты анкетирования (анонимного) основных потребителей образовательных услуг учителя (обучающихся и их родителей); метод экспертных оценок, результаты социометрических исследований, метод наблюдения (посещение уроков и внеклассных мероприятий), тестирование и др.