

муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 38 Красноармейского района Волгограда»
400096, Россия, г. Волгоград, пр-кт им. Столетова, 50а телефон 65-23-09
ИНН 3448015799, сайт <https://oshkole.ru/orgs/104/>, e-mail – school38@volgadmin.ru

Введено в действие приказом
директора МОУ СШ № 38
от «01» сентября 2022г. № 360
Н.А. Финогенова
«01» сентября 2022г.



Согласовано
с ПК МОУ СШ № 38
протокол № от «31» августа 2022г.
Председатель ПК
Мотолыгина Е.В.
«01» сентября 2022г.



УТВЕРЖДЕНО
На заседании общего
собрания работников
МОУ СШ № 38
протокол № 4
от «01» сентября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ СШ № 38
«01» сентября 2022 г. № 472

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (с изменениями от 08.02.2019, от 31.01.2020 , приказ № 101); Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области № 2 от 09.01.2019 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области» (с изменениями от 15.06.2020, приказ № 73), приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.12.2020г. №154 «О продлении срока действия приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.06.2020г. №73 «О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019г. №2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработке информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.03.2021г. №38 «О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019г. №2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработке информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области», приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 400 от 28.06.2022 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 418 от 26.06.2019 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 26.07.2019, приказ № 499, от 18.12.2019 , приказ № 889); приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2019 № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; 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 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 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 38 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ СШ № 38) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

- 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 руководителя и его заместителей;

- порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории молодых специалистов;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ № 38 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ СШ № 38, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ СШ № 38, 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.

1.6. Заработная плата работника МОУ СШ № 38 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ СШ № 38 определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 38 Красноармейского района Волгограда

2.1. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 38 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СШ № 38 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ СШ № 38.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ СШ № 38 определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не включенным в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада.

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников МОУ СШ № 38 устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1.	ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1.	1 квалификационный уровень (вожатый, секретарь учебной части)	7009,00
1.	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре)	11 291,00
1.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	11 420,00
1.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог, методист)	11 680,00
1.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	12070,00
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	7009,00
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
3.1.	1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист)	8158,00
3.2.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8 787,00
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик, инженер-программист, специалист по кадрам)	9 310,00
4.2.	2 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория)	9 803,00
4.3.	3 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по	9 831,00

	которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория)	
4.4.	4 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	9646,00
5	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, вахтёр, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания)	6 490,00
6	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
6.1	библиотекарь	9 310,00

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов не включенных в ПКГ МОУ СШ № 38 устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Заведующий школьной библиотекой	9 310,00
2	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	9 310,00
3	Специалист по охране труда	9 310,00
4	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ	7009,00

2.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитываться за 1 нормо-час:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1.	Уборщик помещений	до 1,2
2.	Библиотекарь	до 1,3
3.	Дворник	до 1,2
4.	Программист	до 1,5
5.	Садовник	до 1,3
6.	Культурный организатор	до 1,3
7.	Костюмер	до 1,3
8.	Гардеробщик	до 1,3

Месячная заработная плата работников по рекомендуемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.6. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, 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.

2.7. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам МОУ СШ № 38 устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

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 МОУ СШ № 38.

2.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,08 от должностного оклада;

первая квалификационная категория - 0,05 от должностного оклада.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.9. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) устанавливается следующим работникам образования :

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 0,01 от должностного оклада;

Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) также устанавливается:

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, за реализацию адаптированных основных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ– 0,01 от должностного оклада.

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,05 от должностного оклада.

Конкретный перечень работников образования, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе), и конкретный размер этого коэффициента определяются в локальном акте образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.10. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

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

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы,

являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.12. Часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом МОУ СШ № 38 и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МОУ СШ № 38 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СШ № 38.

2.13. 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 МОУ СШ № 38.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МОУ СШ № 38 с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников МОУ СШ № 38 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 МОУ СШ № 38 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 МОУ СШ № 38 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).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников МОУ СШ № 38.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется начальником Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, в ведении которого находится МОУ СШ № 38, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором МОУ СШ № 38 при участии представительного органа работников образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 38 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 рабочего времени.

При возложении на педагогических работников, для которых МОУ СШ № 38 является местом основной работы, 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, 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.

2.14. 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.

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

2.15. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах производится в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 (с изменениями от 08.02.2019, от 31.01.2020, приказ № 101).

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки,

установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3. Условия оплаты труда Директора МОУ СШ № 38 Красноармейского района Волгограда и его заместителей

3.1. Система оплаты труда директора МОУ СШ № 38, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя, приложение № 1) приказа департамента по образованию администрации Волгограда № 400 от 28.06.2022 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» директора определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и определяется в кратности, согласно объемных показателей в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 418 от 26.06.2019 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 18.12.2019), предоставляемых директором по состоянию на 01 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальных образовательных учреждений по оплате труда руководителя МОУ СШ № 38 по сумме баллов

п/п	Показатель	Условие	Баллы
	2	3	4
1.	Численность обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Численность работников в образовательном учреждении, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
		высшую	1
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу продленного дня	10
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательном учреждении	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5
		за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
5.	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс (расписать подробно)	5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид (расписать подробно)	15

	Наличие собственного здравпункта, стоматологического кабинета, буфета–раздаточной	используемого оборудованного медицинского, столовой,	за каждый вид (расписать подробно)	15
7.	Наличие используемых в основной деятельности образовательного учреждения:			
	автотранспортных средств		за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники		за каждую единицу	5
8.	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования		за каждое здание (указать адреса второго и третьего здания)	50
9.	Организация инклюзивного образования для обучающихся с ОВЗ		за каждого обучающегося	10
10.	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе данного учреждения		за каждого обучающегося (приложить справку со списком детей от другого МОУ, который ведет кружки на вашей базе)	0,3
11.	Наличие коррекционных классов, групп компенсирующей или комбинированной направленности		за каждый класс (группу)	10

Должностной оклад директор устанавливается :

Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада	Общеобразовательные лицеи и гимназии, школы	
		Количество набранных баллов	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
I группа	28807	свыше 600	Базовый размер должностного оклада увеличивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований: 1) штатная численность работников менее 30 единиц-1; 2) штатная численность работников от 30 до 60 единиц-1,2; 3) штатная численность работников менее от 60 до 100 единиц-1,5; 4) штатная численность работников от 100 до 200 единиц-1,8; 5) штатная численность работников более 200 единиц-2.
II группа	27338	от 401 до 600	
III группа	25484	от 201 до 400	
IV группа	19659	до 200	

3.2. Среднемесячная заработная плата директора учреждения, его заместителей, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждений (без учета заработной платы директора, заместителей директора) установленный администрацией Волгограда.

3.3. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей директора учреждения являются: количество заместителей директора учреждения, распределение обязанностей между заместителями директора учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на учебный год заместителям директора МОУ СШ № 38, рассчитываются согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда № 552 от 29.08.2018 г.

3.4. С учетом условий труда директору МОУ СШ № 38 и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору МОУ СШ № 38 относятся:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда № № 400 от 28.06.2022 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» в соответствии с установленными критериями, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Расчет выплат стимулирующего характера директору МОУ СШ № 38 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности руководителя МОУ СШ № 38. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.4.2. По результатам оценки деятельности образовательного учреждения по итогам работы за месяц (квартал, год) может выплачиваться премия, при установлении которой учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

- выполнение поручений повышенной сложности и (или) социальной значимости;

- участие в инновационной деятельности.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать пяти должностных окладов.

3.4.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя следующие выплаты директору:

за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 7000 рублей.

3.4.4. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет). Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

3.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;

- на региональном уровне – 80% от оклада, должностного оклада;

- на городском уровне – 60% от оклада, должностного оклада.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада должностного оклада.

Размер премиальных выплат устанавливается в пределах ФОТ, но не выше указанных размеров по каждому пункту

3.5. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ № 38 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с директором, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СШ № 38 на эти цели.

3.6. Заместителям директора образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 38.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам работников пропорционально объему выполняемых работ.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% от оклада, должностного оклада;

за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 24% от оклада, должностного оклада.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам образовательного учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.5.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в размере 35% часовой тарифной ставки.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работ включают в себя:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1.	За руководство работой профсоюзного комитета	10%
2.	За работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	40%
3.	За ведение web-сайта учреждения, а также своевременное обновление информации на сайте	20%
5.	За проведение генеральных уборок	60%
6.	За благоустройство территории учреждения	6 %
7.	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи, покос травы	80%
8.	За организацию проведения ремонта в помещениях учреждения	85 %
9	За работу в особом режиме с целью соблюдения противопожарной и антитеррористической безопасности	50%
10	За подготовку оборудования столовой к началу рабочего дня	35 %
11	За работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету	70%
12	За хозяйственное обслуживание и контроль за надлежащим состоянием школы в соответствии с нормами Сан Пин	100%
13	За организацию приема на хранение верхней одежды, головных уборов и сменной обуви учащихся в гардеробе	40%
14	За обрезку кустов/деревьев, полив цветочных клумб	10%
15	Учителям, преподавателям за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму	65%
16	За развитие системы дополнительного образования в школе, в том числе платных дополнительных услуг	35%
17	За работу, связанную с разработкой изменений к ООП ООО	60%
18	За работу, связанную с патриотическим воспитанием детей (100-летие ВЛКСМ)	55%
19	За работу, связанную с разработкой и участием в историко-культурных проектах (Летопись школы)	45%
20	За работу, связанную с разработкой проекта ООП СОО	40%
21	За работу, связанную с разработкой изменений к ООП НОО	50%
22	За работу, связанную с участием и организацией проведения внеурочных мероприятий	30%
23	За оказание психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта "Поддержка семей, имеющих детей"	10%

4.5.3. Выплаты за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников, и непосредственно связанных с образовательным процессом:

1) выплаты за классное руководство:

- в 1-4-х классах – 15 % от оклада, должностного оклада;
- в 5-11 классах – 20% от оклада, должностного оклада.

2) проверку письменных работ:

- 8 %- учителям 1-4-х классов;
- 9% -учителям математики;
- 7%-учителям иностранного языка в 5-11-х классах;
- 10 % - учителям русского языка и литературы в 5-11-х классах.

3) заведование кабинетами – 5%, учебными мастерскими обслуживающего труда– 10%, технического труда - 20% ;

4) доплата за библ.фонд (при условии отсутствия должности библиотекаря)- 100%;

5) доплата за заведование участком- 10%;

6) доплата за ГПД- 10%.

4.5.4. Компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – КОНВО) списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада, должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час работы.

Компенсационная выплата осуществляется после завершения соответствующего периода проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных МОУ СШ № 38 на текущий финансовый год.

Стоимость одного часа работы педагогического работника, привлекаемого для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации определяется согласно приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области № 2 от 09.01.2019 г.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА осуществляется согласно ведомости учета фактически выполняемого объема работ с учетом продолжительности рабочего времени

Продолжительность рабочего времени при проведении ГИА

Название обязанностей	Продолжительность рабочего времени
Руководитель ППЭ	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 2 часа
Член ГЭК	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 1 часа
Технические специалисты	Продолжительность выполнения экзаменационной работы + 2 часа
Организаторы в/вне аудитории ППЭ	Продолжительность выполнения экзаменационной работы

Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется руководителем ППЭ отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА.

По окончании соответствующего периода ГИА в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Образовательная организация – работодатель педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА после завершения соответствующего периода проведения ГИА по всем учебным предметам на основании ведомости учета фактически выполняемого объема работ заполняет таблицу учета рабочего времени.

4.6. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

4.6.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

4.6.2. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа из бюджета Волгоградской области, снижение размера которой не допускается.

4.6.3. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 38, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

4.6.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

4.6.5. На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

4.6.6. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

4.6.7. Денежное вознаграждение исчисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа 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», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложении № 2 к настоящему Положению. Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

Размер данной выплаты не подлежит изменению на протяжении учебного года, за исключением случаев изменения штатного расписания.

5.2. В МОУ СШ № 38 устанавливаются также следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за напряженность, связанную с выполнением дополнительной работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, напряженность, связанную с выполнением дополнительной работы производятся работникам за:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
Педагогическим работникам:		
1.	За напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	40%
2.	За напряженность работы, связанной с организацией работы по набору детей в 1-е классы	82%
3.	За напряженность работы, связанной с подготовкой к началу учебного года и с окончанием учебного года	35%
4.	За напряженность работы, связанной с проведением внеплановых мероприятий в рамках Федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» национального проекта «Образование»	56%
5.	За напряженность работы, связанной с выполнением обязанностей, не входящих в должностные инструкции	100%
6.	За напряженность работы, связанной с подготовкой к проверкам надзорными органами	80%
7.	За организацию работы, связанной с проведением внеплановых мероприятий с педагогическими работниками	15 %
8.	За педагогическое руководство творческими группами и объединениями учащихся в том числе в рамках ФГОС	3 %
9.	За руководство методическим объединением учителей по предметам единого цикла	10%
10.	За работу по охране прав детства с опекаемыми детьми	10%
11.	За качественную организацию и своевременное проведение работы с детьми и семьями, находящимися в социально опасном положении	50%
12.	За осуществление взаимодействия с пенсионным фондом, оформление документации	5%
13.	За интенсивность и напряженность, связанной с выполнением функций системного администратора в школе	20%
14.	Особый режим работы	55%
15.	За организацию участия работников в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	50 %
16.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	4%
17.	За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	35%
18.	За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	25%
19.	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	10%
20.	За оформление протоколов органов самоуправления школы	15 %
21.	За организацию работы на пришкольном участке	25%
22.	За работу по развитию одаренности учащихся, в том числе в рамках ФГОС	50%
23.	За организацию внеклассной работы, в том числе в рамках ФГОС	50%
24.	За участие в работе профсоюзного комитета	5%

25.	За проведение работы по реализации программ внеурочной деятельности и курирование индивидуального проекта учащихся в 10-11 классах	4% за 1 час в 1-9 классах, 2% за 1 час проекта –в 10-11 классе
26.	За организацию и работу волонтерских движений в школе	25%
27.	За организацию работы по международному школьному обмену	8%
28.	За работу по формированию культуры здорового образа жизни, в том числе здорового питания	50%
29.	За участие в социально-значимых проектах, проектах профориентационной направленности	15%
30.	За напряженность связанную с организацией и проведением социально-педагогического тестирования	20%
Учебно-вспомогательному и техническому персоналу:		
31.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с ведением делопроизводства в школе	15%
32.	Материально-ответственным лицам	71%
33.	Погрузочно-разгрузочные работы и складирование	100%
34.	Выполнение обязанностей, не входящих в должностные инструкции	69,7%
35.	Своевременное и качественное проведение работ по подготовке здания к учебному году	100%
36.	Выполнение качественных текущих ремонтных работ	100%
37.	Интенсивность и напряженность работы, связанной с соблюдением противопожарной и антитеррористической безопасности	100%
38.	Особый режим работы, связанный с антитеррористической безопасностью	100%
39.	Интенсивность и напряженность работы, связанной с подготовкой к началу учебного года	25%
40.	Интенсивность и напряженность работы, связанной с особыми условиями труда в столовой	15%
41.	Своевременная и качественная работа по кадровому делопроизводству	40%
42.	За напряженность, связанной с работой по комплектованию и ведению документации учебного фонда	62%
43.	Интенсивность и напряженность работы, связанной с дезинфекцией	4%
44.	За обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение в гардероб школы.	78%
45.	За техническое обслуживание школьной мебели, оборудования, механизмов, конструкций с выполнением, паяльных и сварочных работ.	100%
46.	За особый режим работы, связанный с погодными условиями	36%
47.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с заключением договоров и контрактов по хозяйственной части	96%
48.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с оформлением документов для военкомата	45%

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

5.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

5.4.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам,

имеющим ученую степень:

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).

5.4.2. Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом директора МОУ СШ № 38:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса	100%
2.	Отсутствие претензий к результатам выполнения работ, связанных с техническим обслуживанием компьютерного кабинета и мобильного класса.	15%
3.	Делопроизводителю за качественный и своевременный учет движения учащихся в ЕИС	100 %
4.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, связанных с выполнением функций системного администратора в школе	20 %
5.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	100%
6.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов	70%
7.	За качественное ведение работы по сохранности учебно-методических комплектов	33%
8.	Отсутствие претензий к результатам выполнения работ по результатам внутришкольного контроля и проверок надзорных органов	25%
9.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с организацией профориентационной работы в школе	20%
10.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с участием в подготовке и проведении аттестации педагогических работников	50%
11.	За качественную работу, связанную с дезинфекцией санитарно-технического оборудования, стен, дверных ручек, столов, унитазов и т.д.	36%
12.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, связанных с организацией и контролем реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, в том числе обновленных ФГОС НОО И ООО	35%
13.	За качественную работу по комплектованию и ведению документации учебного фонда	100%
13.	За качественную работу, связанную с подготовкой и проведением библиотечных уроков	20%
14.	За качественную работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету	70 %
15.	За качественную организации работы на пришкольном участке	10 %
16.	За качественную работу с детьми и семьями, находящимися в социально опасном положении	50%
17.	За качественную работу, связанную с реализацией ФГОС , внеурочной деятельности и кружковой работы	45%
18.	За качественную работу, связанную с организацией горячего питания в школе	40%
19.	Качественное выполнение обязанностей специалиста по ОТ и ТБ	45 %
20.	За реализацию адаптированных основных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	10%
21.	За качественную и своевременную работу с официальными сайтами bus.gov.ru и госзакупки и выполнение функций контрактного управляющего	28%

22.	За качественное оформление документации и учет несчастных случаев, происшедших с обучающимися, во время пребывания в школе и во внеурочное время	20%
23.	За отсутствие претензий в решении вопросов, связанных с работой в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	35%
24.	За отсутствие претензий к работе, связанной с санитарным состоянием столовой в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	33 %
25.	За качественную работу, связанную с внедрением новых методов и разработок в образовательный процесс	55%
26.	За качественную работу по охране прав детства с опекаемыми детьми	10%
27.	За качественную организацию работы ЮИД	5%
28.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, связанных с с выполнением функций советника директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими школьными объединениями	100%
29.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, связанных с подготовкой здания к учебному году и выполнению текущих ремонтных работ в течении года	35%
30.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, связанных с обеспечением антитеррористической безопасности здания в вечернее время	34%

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Работникам МОУ СШ № 38 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СШ № 38 в следующих размерах:

- при стаже от 2 лет до 5 лет – 0,5 % от должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 1 % от должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 2 % от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 20 лет - 3 % от должностного оклада.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам МОУ СШ № 38 в следующих размерах:

- при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет – 0,5 % от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 1 % от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 2 % от должностного оклада ;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 3 % от должностного оклада.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат за квартал в %	Размер выплат за год в %
1	За успешное и добросовестное исполнение должностных	75%	150%

	обязанностей в соответствующем периоде		
2	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	30%	60%
3	За выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения	50%	100%
4	За достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50%	100%
5	За участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	50%	100%
7	По итогам работы за отчетный период	75%	200%
8	За личный вклад в развитие школы, успешное и качественное выполнение планов работ школы, проявление инициативы	25%	50%
9	За высокие показатели воспитательной работы	50%	100%
10	За организацию общественно-полезного труда, летнего отдыха и оздоровления школьников	35%	70%
11	За высокий профессионализм, большой вклад в развитие системы образования	75%	150%

Размер премий по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.1. В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения 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.

5.7. Также в МОУ СШ № 38 устанавливаются единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, 100 процентов от должностного оклада.

5.8. В целях стимулирования работников образовательных учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

6.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 6.1 настоящего Положения.

В указанный период не включается 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 МОУ СШ № 38 или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

6.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в следующем размере:

Надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющих диплом с отличием				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3250	2600	1950
2.	2 квалификационный уровень; инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3287	2630	1972
3.	3 квалификационный уровень; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3361	2689	2017
4.	4 квалификационный уровень; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3471	2776	2082
Надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год

	работников			
	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень;			
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2600	1950	1300
2.	2 квалификационный уровень;			
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2630	1972	1315
3.	3 квалификационный уровень;			
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2689	2017	1344
4.	4 квалификационный уровень;			
	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	2776	2082	1388

6.5. 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)

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе директору) образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом МОУ СШ № 38, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных

размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада должностного оклада в расчете на год.

8. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2022 и действует до отмены или замены его новым.

Директор

Н.А.Финогенова

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии и показатели эффективности деятельности руководителя	Баллы	Форма отчетности
I. Основная деятельность образовательного учреждения				
1.	Доля учащихся на 1 педагогического работника	14,4 и менее	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		более 14,4	-2	
2.	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-2	
3.	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100 %	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Не менее 70%	1	
4.	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	95%-100%	10	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		71%-94%	8	
		50%-70%	4	
5.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	- 1	
6.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине ребенка	Отсутствие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие	-1	
7.	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углублённого обучения	от 80% до 100%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		от 50% до 80%	1	
8.	Организация инклюзивного образования по адаптированным образовательным программам	В отдельных классах	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Инклюзивно	1	
		Наличие разработанных АООП, АОП	1	
9.	Участие МОУ в сетевом взаимодействии	Организатор сетевого взаимодействия МОУ (принимающая сторона)	1	Наличие договоров о реализации образовательных программ в сетевой форме, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Участник сетевого взаимодействия	1	

		с учреждениями, имеющими высокооснащенные ученикоместа (Кванториум, Дом научной коллаборации, вузы)		мероприятий и их реализация
10.	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	Реализация программ ФИП, ФЭП	2	справка МОУ, план мероприятий и его реализация, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		РИП, опорная, стажировочная площадки	1	
11.	Организация музейной работы	Наличие школьного музея, музейной комнаты, имеющих соответствующий сертификат	2	Справка МОУ с предоставлением сертификата школьного музея, музейной комнаты
12.	Участие в организации экзаменационной кампании	Организация ППЭ на базе МОУ, руководитель ППЭ, организация пункта проверки экзаменационных работ, пункта работы конфликтной комиссии	2	приказ об утверждении схемы проведения экзамена, приказ о лицах, допущенных на ЕГЭ, справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
13.	Доля учащихся, получивших на ЕГЭ от 70 до 99 баллов	Не менее 15 %	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
14.	Наличие учащихся, получивших на ЕГЭ 100 баллов	наличие	2	Информация Регионального центра обработки информации
15.	Динамика правонарушений и преступлений	Отсутствие преступлений и правонарушений	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		уменьшение	1	
		увеличение	-1	
16.	Динамика постановки на учет в ПДН ОП, КДНиЗП	Отсутствие состоящих на учете	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		уменьшение	1	
		увеличение	-1	
17.	Динамика постановки на	Наличие	1	Справка МОУ

	внутришкольный учет	учащихся МОУ, снятых с профилактического учета в МОУ в связи с положительной динамикой или позитивными изменениями		
18.	Реализация социокультурных проектов (программ) (международные программы, социальные проекты и др.)	Реализация проектов, увеличение доли учащихся, задействованных в социокультурных проектах (программах)	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
19.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ по финансовой грамотности	Достижение целевых показателей по численности учащихся, обученных по программам Министерства финансов РФ	1	Справка МОУ, согласование ТУ ДОАВ
20.	Реализация проектов и стратегических инициатив в рамках национального проекта «Образование»:			
20.	«Успех каждого ребенка»			
1	Предоставление услуги дополнительного образования с использованием сертификата учета	наличие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся 5-7 и 8-10 классов, участвующих во Всероссийском конкурсе «Большая перемена»	Не менее 30%	2	справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ, выгрузка ФИСОКО
		Менее 30 %	1	
	Участие обучающихся МОУ в цикле открытых уроков «ПроеКТОриЯ»	Не менее 40%	1	справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся 5-9, 10-11 классов МОУ, охваченных мероприятиями, направленными на раннюю профессиональную ориентацию, в том числе в рамках программы «Билет в будущее», в общей численности обучающихся 5-9, 10-11 классов МОУ	Не менее 7,2%	1	справка МОУ, согласование со специалистом ТУ ДОАВ
	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями детских технопарков	Не менее 12%	1	Справка МОУ, согласование ТУ ДОАВ

		«Кванториум»			
		Доля обучающихся муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы наставничества	Не менее 20%	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
0.2	2	«Современная школа»			
		Участие в проекте «500+»	Федеральный куратор	1	Приказ Облкомобразования
			Региональный куратор	1	Приказ Облкомобразования
			Куратор-наставник в сетевой паре	1	Приказ Облкомобразования
		МОУ с необъективными результатами и с низкими образовательными результатами	Отсутствие	1	Приказы Облкомобразования, ДОАВ
			наличие	-1	
		Организация наставничества педагогов	Участие в менторской программе сопровождения	1	Приказ ДОАВ
			Опорная школа по наставничеству	1	Приказ ДОАВ
0.3	2	«Социальная активность»			
		Развитие волонтерского движения	Наличие школьного волонтерского центра, учащихся-волонтеров, участие в различных конкурсах волонтерского движения	1	Справка МОУ, согласование специалистом ТУ ДОАВ, приказы об участии, справка МОУ,
		Участие в общественном движении (Юнармия, РДШ)	Наличие отрядов Юнармии, учащихся МОУ - членов РДШ, участие в мероприятиях	1	
0.4	2	Доля обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального,	Более 1% от общего количества учащихся	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ

	всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения РФ	Менее 1% от общего количества учащихся	0,5	
21	Количество обучающихся, награжденных персональной стипендией ВГД, ВОД	За каждого стипендиата	0,5, но не более 1 балла	Решение ВГД, ВОД
22	Доля учащихся - победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством просвещения РФ	Более 0,3% от общего количества учащихся	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 0,3% от общего количества учащихся	0,5	
3	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	Наличие	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
24	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях в МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в МОУ)	50% и более (в условиях функционирования МОУ в 1 смену)	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		30% и более (в условиях функционирования МОУ в 2 смены)	1	
5	Доля учащихся и преподавателей, принявших участие в выполнении нормативов комплекса ГТО, в том числе на знак комплекса ГТО	Не менее 51%	1	Справка МОУ, согласование специалиста
6	Организация отдыха учащихся	Наличие лагеря с дневным пребыванием детей в летний период с выполнением показателя в соответствии с Соглашением	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие лагеря с дневным пребыванием детей на базе	По 0,5 за каждый	

		МОУ в дни осенних, зимних, весенних каникул		
II. Финансово – экономическая деятельность				
7	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	Достижение Не достижение	5 -5	Справка МОУ о фактической численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала, определенным в «майских» указах Президента РФ за прошедший календарный год, согласованная с директором МКУ Центра
8	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования	4	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ, согласованная с директором МКУ Центра
		Менее 10 % от бюджетного финансирования	2	
		Отсутствие	-2	
9	Участие в конкурсах различного уровня социально-экономического и культурного характера на получение грантов	Победитель	2	Справка МОУ, приказы (распоряжения) органов власти различного уровня, общественных организаций, согласование ТУ ДОАВ
		Участник	1	
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
0	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием	2	Справка МОУ
		Не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	1	
1	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
2	Наличие в МОУ представительного органа работников	Наличие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Отсутствие	-1	
3	Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	Более 70%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		60%-70%	1	
4	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей	Не менее 51%	2	Справка МОУ, согласование специалиста
		Менее 51%	-2	

	численности педагогических работников			
5	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют», «Лучший педагог дополнительного образования», «Лучший педагог психолог», «Лучший педагог-дефектолог» и др.)	Победители	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Призеры	1	
		Участие	0,5	
6	Наличие достижений: наград (в том числе отраслевых), премий Президента РФ, Губернатора Волгоградской области, (за предшествующий год)	Наличие наград	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Наличие премий	1	
7	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педагогических работников	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		Менее 70% от общего количества педагогических работников	0,5	
8	Организация системы работы с молодыми педагогами	Доля педагогов в возрасте до 35 лет более 10%	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы, информационной открытости МОУ				
9	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося сроком издания не старше 5 лет	100%	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		менее 100%	-1	
0	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru	своевременно	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		несвоевременн о	-1	
1	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной оценкой деятельности МОУ в средствах массовой информации (3 за отчетный период)	наличие	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
2	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся обращений граждан	отсутствие предписаний/ обращений	2	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие предписаний/ обращений	-1	

		обращений		
3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД)	80-100 баллов	2	Протокол общественного совета, рейтинг по итогам НОКОД
		50-79 баллов	1	
4	Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		не выполнено	-1	
5	Внешний аудит качества предметных, метапредметных знаний обучающихся МОУ	участие	1	Приказ Облкомобразования
Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям			00	

Порядок

выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регламентирует выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующим основные общеобразовательные программы (далее – МОУ Волгограда), которые устанавливаются в целях поощрения педагогических работников за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МОУ Волгограда производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МОУ Волгограда в течение года производится в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических работников МОУ Волгограда;
при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда МОУ Волгограда;
при изменении муниципальных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда МОУ Волгограда.

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Волгограда, направляемая на выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда педагогическим работникам (далее – выплаты стимулирующего характера), определяется в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ Волгограда, устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителям, воспитателям), устанавливается в размере, не менее 70 процентов стимулирующей части фонда педагогических работников.

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ Волгограда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ Волгограда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и другим категориям педагогических работников МОУ Волгограда согласно штатному расписанию.

2.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок. На выплату основных стимулирующих надбавок рекомендовано направлять не менее 75 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, предусмотренной в п.п. 1.4 настоящего Порядка. Конкретный размер процентов, направляемый МОУ Волгограда на выплату основных стимулирующих надбавок, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения.

2.2.1. Показатели проявления компетентности педагогических работников для определения

размера основной стимулирующей надбавки определяются в баллах зависимости от показателей эффективности деятельности педагогического работника <1>, доли тарифицированной учебной нагрузки работника либо ставки рабочего времени, доли от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов (групп) по учреждению <2>.

<1> Показатели эффективности деятельности педагогического работника складываются из суммы показателей эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником, в соответствии с приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 16.07.2018 № 449 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» и от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

$$\langle 2 \rangle \quad \text{ПК}_{\text{пр}} = \text{ПЭ}_{\text{пр}} \times \text{ТН}_{\text{пр}}$$

$\text{ПК}_{\text{пр}}$ – показатель проявления компетентности педагогического работника, выраженный в баллах;

$\text{ПЭ}_{\text{пр}}$ – сумма показателей эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в баллах;

$\text{ТН}_{\text{пр}}$ – доля тарифицированной учебной нагрузки либо ставки рабочего времени ($\text{ТН}_{\text{пр}} = < 1$);

СН – средняя доля от нормативной наполняемости класса (группы) по МОУ Волгограда (отношение среднесписочной наполняемости к нормативной ($\text{СН} = < 1$));

учитываемая нормативная наполняемость – 25 человек в классе, 20 человек в группе.

2.2.2. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы показателей проявления компетентности, определенной в соответствии с п.п. 2.2.1. настоящего Порядка, и цены 1 балла, определенной для данного МОУ по категориям педагогических работников (педагогические работники, принимающие непосредственное участие в предоставлении образовательных услуг (воспитатели, учителя), и иные педагогические работники) <3>.

$$\langle 3 \rangle \quad \text{ОН}_{\text{пр}} = \text{КБ}_{\text{пр}} \times \text{ЦБ}$$

$\text{ОН}_{\text{пр}}$ – размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника;

$\text{КБ}_{\text{пр}}$ – показатель проявления компетентности педагогического работника, определенный в соответствии с п.п. 2.2.1 настоящего Порядка;

ЦБ – цена 1 балла.

Цена 1 балла рассчитывается исходя из суммы средств, предусмотренных МОУ на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам на основании п.п. 2.2. настоящего Порядка, и суммы показателей проявления компетентности всех педагогических работников, определенных на основании п.п. 2.2.1. <4>

$$\langle 4 \rangle \quad \text{ЦБ} = \text{ОС}_{\text{пр}} / \sum (\text{ПК}_{\text{пр}})$$

ЦБ – цена 1 балла;

ОС – объем средств, предусмотренный МОУ на выплаты основной стимулирующей надбавки педагогическим работникам на основании п.п. 2.2. настоящего Порядка;

$\text{ПК}_{\text{пр}}$ – сумма показателей проявления компетентности всех педагогических работников, определенных в соответствии с п.п. 2.2.1 настоящего Порядка.

2.2.3. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам МОУ Волгограда, пропорционально показателям проявления компетентности педагогических работников, превышающим на 3 и более балла средние показатели проявления компетентности педагогических работников МОУ Волгограда <5>.

$$\langle 5 \rangle \quad \text{ПН}_{\text{пр}} = (\text{ПК}_{\text{пр}} - (3+P)) \times \text{ФОТ}_{\text{пн}} / \sum (\text{ПК}_{\text{пр}} ((3+P)))$$

$\text{ПН}_{\text{пр}}$

- персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$\text{КБ}_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников МОУ Волгограда;

$\text{ФОТ}_{\text{пн}}$ - средства, предусмотренные на персональные стимулирующие выплаты педагогическим работникам МОУ Волгограда.

2.2.4. Размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки <6>.

$$\langle 6 \rangle \quad \text{СВ}_{\text{пр}} = \text{ОН}_{\text{пр}} + \text{ПН}_{\text{пр}}$$

$\text{СВ}_{\text{пр}}$ - выплата стимулирующего характера педагогического работника;

$\text{ОН}_{\text{пр}}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$\text{ПН}_{\text{пр}}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при

$\text{ПН}_{\text{пр}} < 0$ принимается $\text{ПН}_{\text{пр}} = 0$).

Порядок определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника муниципального общеобразовательного учреждения Волгограда

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника муниципального общеобразовательного учреждения Волгограда (далее – МОУ) состоят из инвариантной и вариативной части.

1.1. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

15 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам);

или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

Локальным нормативным актом МОУ прописываются условия (например: средний балл по предмету в МОУ выше, чем по городу; государственную итоговую аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20 процентов от числа выпускников, с которыми работал данный учитель), при которых администрация МОУ принимает сертификат к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе.

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует предоставления дополнительных документов (портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов. Администрация МОУ рассматривает в соответствии с внутренним локальным правовым актом предоставленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов и принимает решение о соответствии/несоответствии.

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ):

$ТБ = K \times (ПБс + СБга) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ$, где

ТБ - тестовый балл;

К - коэффициент приведения первичного балла к тестовому ($K = 0,46$);

ПБс - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБга - средний результат государственной итоговой аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

9 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам.

1.2. Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника формируется МОУ самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом МОУ. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не должна превышать 30 баллов.

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога МОУ объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагога-психолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога формируется МОУ самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом МОУ. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не должна превышать 25 баллов.

3. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога МОУ объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности социального педагога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога формируется МОУ самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом МОУ. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не должна превышать 25 баллов.

4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога МОУ объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 28 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 56 баллам).

2 показателя проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 9 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-

логопеда и учителя-дефектолога формируется МОУ самостоятельно и утверждается локальным нормативным актом МОУ. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не должна превышать 35 баллов.

5. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их в печатном или электронном виде администрации МОУ (в рабочие группы) в соответствии с установленными образовательным учреждением сроками».

6. Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления МОУ показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается локальным правовым актом МОУ.

7. Членами органа государственно-общественного самоуправления МОУ проводится анонимное анкетирование родителей (законных представителей) обучающихся (из расчета выборки не менее 30 процентов) для определения степени удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образования, предоставляемого МОУ, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю МОУ.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого МОУ образования:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен качеством предоставляемого образования	Частично удовлетворен качеством предоставляемого образования	Полностью удовлетворен качеством предоставляемого образования
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата _____ подпись _____

8. Членами представительного органа работников МОУ проводится анонимное анкетирование педагогических работников МОУ, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75 процентов), для определения степени удовлетворенности педагогических работников МОУ организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю МОУ.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников МОУ организацией образовательного процесса:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен организацией образовательного процесса	Частично удовлетворен организацией образовательного процесса	Полностью удовлетворен организацией образовательного процесса

Степень удовлетворенности	0	1	2
------------------------------	---	---	---

Дата _____ подпись _____

Ф.И.О. педагога _____

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МОУ СШ № 38 по итогам **2021-2022 учебного года**

1. Инвариантная часть

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

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	да нный показатель не проявляется	данн ый показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальны х достижений обучающихся	данн ый показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительну ю динамику развития индивидуальн ых достижений обучающихся
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	0	1-3	4-6
2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период).	0	2	4
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	2	4
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	3
5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2

6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	1	3
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	2	4
10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	2	4
11. 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
12. 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
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	3	6
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе и инновационной (за анализируемый период)	0	2	4
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)	0	-	2
<i>Итого (не более 50 баллов)</i>			

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

1. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников	5
--	---

государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	
2. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	4
3. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
	Итого (не более 15 баллов)

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	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.Официально зафиксированные достижения учащихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях).	0	1	2-3
2.Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
3. Способность педагогического работника к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагогического работника	0	1	2
4. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности.	0	1	2-3
6. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях).	0	1	2
7. Размещение авторских материалов в сети Интернет (за анализируемый период) с указанием адреса.	0	1	3
8. Выполнение модераторских функций, в т.ч. оказание помощи «молодым педагогам».	0	-	2

9. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения.	0	-	2
10. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовка отчетов, заполнение журналов.	0	-	2
11. Ведение мониторинга (в т.ч. электронного) деятельности ОУ или работа с сайтом школы. Наличие персонального сайта.	0	1	2
12. Наличие системы мониторинга учебных и внеучебных достижений учащихся, в том числе детей из социально-неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении. Участие в мониторинге по функциональной грамотности. Участие в проекте ЦОС	0	1	2
13. Руководство школьным предметно-методическим объединением.	0	-	2
14. Состояние рабочего места учителя (санитарно-гигиеническое, эстетическое состояние кабинета, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности (в т.ч. наличие и содержание стенда по ОТ и ТБ), наличие раздаточного и дидактического материала по предмету, государственной символики, обеспечение сохранности учебного оборудования)	0	1	2
15. Привлечение учащихся класса к получению горячего питания (за родительскую плату).	0	1	3
	Итого (не более 35 баллов):		

ИТОГО:

Примерные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда

	Линии стимулирования педагога - психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
.	Направлен и методы	Глубокое знание предмета;	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых	0	1	2

	МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	заключений, статистических справок аналитического отчета			
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
	Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	<p>Определение проблемных зон, связанных с:</p> <p>а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;</p> <p>б) перспективными и направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и</p>	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			5. 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

		поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
.	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 образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2
.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм деятельности с родителями (законными представителями)	0	1	2

		детьми, находящимися в социально опасном положении	учащихся			
			12. 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
.	Владение современными 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 жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
.	Профессиональное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
15. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)			0	1	2	
16. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.			0	1	2	
17. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.			0	1	2	
18. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам)			0	1	2	

			профессиональной деятельности)			
			19. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы и др.) различного уровня, кроме образовательного учреждения	0	1	2
			20. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
	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	21. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
			23. 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

			24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			25. 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
			26. 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
.	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2
			28. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			29. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
			30. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2
			<i>Итого – не более – 60 баллов</i>			

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагога-психолога:

1.Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	4
2.Участие в работе в психолого-медико-педагогической комиссии разного уровня	3
3. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
Итого	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности 13 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	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.Официально зафиксированные достижения учащихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях).	0	1	2-3
2.Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
3. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности.	0	1	2-3
5. Размещение авторских материалов в сети Интернет (за анализируемый период) с указанием адреса.	0	1	3
6. Выполнение модераторских функций, в т.ч. оказание помощи «молодым педагогам».	0	-	2

7. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения.	0	1	2
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовка отчетов, заполнение журналов.	0	-	2
9. Ведение мониторинга (в т.ч. электронного) деятельности ОУ или работа с сайтом школы. Наличие персонального сайта.	0	1	2
10. Наличие системы мониторинга учебных и внеучебных достижений учащихся, в том числе детей из социально-неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении.	0	1	2
11. Участие в мониторинге качества образования (ВПР)	0	-	2
12. Состояние рабочего места учителя (санитарно-гигиеническое, эстетическое состояние кабинета, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности (в т.ч. наличие и содержание стенда по ОТ и ТБ), наличие раздаточного и дидактического материала по предмету, государственной символики, обеспечение сохранности учебного оборудования)	0	1	2
	Итого (не более 27 баллов):		