

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда  
«25» декабря 2012 г.  
регистрационный номер 20419  
номер в журнале регистрации 38  
Ответственный за регистрацию



# Коллективный договор

муниципального образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 16  
Краснооктябрьского района г. Волгограда

Утвержден общим  
собранием работников  
« 18 » декабря 2012 г.

от работодателя:

Иванова  
Директор МОУ СОШ № 16  
/Меньщикова Наталья Ивановна /

« 18 » декабря 2012 г.

МП



от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 16  
Буталова /Буталова Татьяна Леонидовна/

« 18 » декабря 2012 г.

МП



## СОДЕРЖАНИЕ.

	стр.
1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	3
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормирование труда	10
7. Гарантии и компенсации	15
8. Охрана труда и здоровья	16
9. Гарантии профсоюзной деятельности	17
10. Обязательства первичной профсоюзной организации	18
11. Заключительные положения	19
12. Приложения:	
№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка.	21
№ 2 Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 Краснооктябрьского района г. Волгограда	43
№ 3 Соглашение по охране труда.	78
№ 4 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	79
№ 5 Перечень вопросов рассматриваемых работодателем по согласованию с профкомом	80
№ 6 Перечень локальных актов, содержащие нормы трудового права, требующие согласования с профсоюзным комитетом	81

## I. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 16 Краснооктябрьского района г. Волгограда.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора **Меньшиковой Натальи Ивановны** и работниками, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя **Буталовой Татьяны Леонидовны**.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением между Краснооктябрьским территориальным управлением ДОАВ и территориальной (районной) организацией профсоюза работников образования и науки РФ по защите экономических и социальных интересов работников образовательных учреждений Краснооктябрьского района г. Волгограда.

1.4. В совместной деятельности стороны, заключившие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. ст.30,31 ТК РФ).

1.7. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

## **2.6 Особенности установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам**

2.6.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу, помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

2.6.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество 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 учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается заработная плата, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется руководителем органа, в котором ведении находится образовательное учреждение, а других работников образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем образовательного учреждения при участии профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.6.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.4 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, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ч.2 ст.82 ТК РФ)

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (в соответствии с содержанием ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

#### **3. Работодатель обязуется:**

3.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Определять с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.5. Сохранять, в случае направления работника для повышения квалификации, за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

#### **4. Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам, имеющим более высокую квалификацию и результативность работы, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.6. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. Обеспечивать при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190, 372 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН) и рационального использования рабочего времени учителя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета территориальной профсоюзной организации.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается локальными актами и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени 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.

5.14. Началом рабочего времени учителя считается начало первого урока, а окончанием - время окончания последнего урока по утвержденному расписанию. Учитель обязан прибыть в образовательное учреждение не позднее, чем за 15 мин. до начала рабочего времени, и находиться на рабочем месте не менее 15 мин. после окончания рабочего времени. Перемены между уроками входят в рабочее время учителя.

#### 5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Установить в соответствии с законодательством отпуск для педагогических работников - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ), для технических работников - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.15.2. Определять ежегодно очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, изменение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ.

5.15.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

- для участия в экзаменационных сессиях учебных заведений на основании ст.173 - 177 ТК РФ;
- библиотекарю учреждения от 3 до 14 календарных дней (в зависимости от непрерывного стажа работы) на основании Постановления Волгоградской городской Думы «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам муниципальных библиотек» от 23 декабря 2011г. № 56/1701;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.15.4. Устанавливать неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.15.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

5.15.6. Предоставлять работникам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.15.7. Предоставлять с учетом взаимных интересов работника и работодателя дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст.263 ТК РФ)

5.15.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

## VI. Оплата и нормирование труда.

**Работодатель обязуется:**

6.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения.
- перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение № 2)
- перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (приложение № 2)

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

6.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, 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.

6.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

6.6. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.7. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения.

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

6.10. 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 24.12.2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.11. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

6.12. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

6.13. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.14. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;

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

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

6.15. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515/59, в которых даны Разъяснения по применению порядка аттестации

педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория присваивается:

- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым выполняются должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения,

	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, физкультуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Спортивный тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, ДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу в указанных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории, подтвержденной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
  - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных обстоятельств, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
  - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
  - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании";
  - работы на выборной должности;
  - исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
  - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,
- предусмотреть с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение в период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.17. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения при наличии почетных званий и отраслевых наград (независимо от срока их получения):

-Звание Героя Российской Федерации,

**Почётные звания:**

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Народный артист Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный тренер РФ, СССР».

**Ордена, медали:**

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 1 степени»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 2 степени».

**Ведомственные знаки отличия:**

- значок «Отличник народного образования»;
- значок «Отличник народного просвещения»;
- значок «За достижения в культуре»;
- значок «За заслуги в развитии физической культуры»;
- значок «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации».

**Отраслевые награды:**

- медаль К. Д. Ушинского;
- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- нагрудный знак «Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- благодарность Президента Российской Федерации.

Воспользоваться «иной формой» могут педагогические работники, которые были награждены в межаттестационный период следующими наградами:

- присвоения Президентом Российской Федерации или Главой Администрации Волгоградской области (Гранты);
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства спорта и туризма Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации.
- Обладатели, лауреаты конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Волгоградской области.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209».

6.18. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь.

6.19. Выплачивать надбавки работникам образовательного учреждения на основании Решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/732 «Об установлении муниципальной надбавки работникам учреждений муниципальной системы образования Волгограда»

6.20. Выплачивать надбавки работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов, на основании Постановления Вышневолоцкого городского совета народных депутатов от 29.06.2005г № 20/366 « О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»

6.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/ 300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

## VII. Гарантии и компенсации.

### 7. Работодатель обязуется:

7.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на издательскую продукцию и периодические издания в соответствии с действующим законодательством.

Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Организовывать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

7.3. Предоставлять работающим находящиеся в распоряжении учреждения спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы (бесплатно).

7.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ)

7.5. Осуществлять ежемесячно исчисление, удержание и перечисление дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии отдельно в отношении каждого застрахованного лица из собственных средств застрахованного лица, в пользу которого уплачиваются конкретные взносы.

Размер уплачиваемого дополнительного страхового взноса на накопительную часть трудовой пенсии определяется застрахованным лицом самостоятельно. (Федеральный закон № 56-ФЗ)

7.6. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.7. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.9. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.11. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть приведены во вне рабочее время.

## VIII. Охрана труда и здоровья.

### **В. Работодатель обязуется:**

В.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, наличие современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 3).

В.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

В.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Обучение и проверку знаний требований охраны труда проводить в соответствии с Положением, разработанным в образовательном учреждении, и нормативными правовыми документами об охране труда в РФ.

В.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

В.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

В.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

В.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

В.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

В.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

В.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо возместить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

В.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

В.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

В.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников среднего образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (уполномоченным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда и ее усилении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Обеспечивать в любое время года замену работника на период санаторно-курортного лечения.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

### 9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

Согласовывать с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией увольнения работников, являющихся членами профсоюза, в случае сокращения их должностей по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

9.1.2. Создавать условия для уставной деятельности профсоюзной организации предоставлять бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного комитета для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профсоюза, а также средства связи, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

9.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета МОУ на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

В случае, если работник не является членом профсоюза и уполномочил орган первичной профсоюзной организации представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

9.1.5. Включать членов первичной профсоюзной организации в состав комиссий по аттестации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному партнерству и других.

9.1.6. Согласовывать с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации вопросы трудового права согласно законодательству (приложение № 5)

9.1.7. Согласовывать перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организацией (приложение № 6).

9.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (его заместители) – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются.

9.2.2. Председатель первичной профсоюзной организации и его заместители не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.2.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 дней и активно работающим членам профсоюзного комитета в количестве 3 дней в целях поощрения за общественную работу.

9.3. Стороны договорились, что в течение действия коллективного договора работодатель рассматривает обращения, заявления, требования и предложения выборного органа первичной профсоюзной организации и дает мотивированное объяснение в срок, установленный законодательством.

9.4. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

## **Х. Обязательства профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.**

### **10. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников в комиссии по трудовым спорам и суде в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Осуществлять совместно с уполномоченным и районной комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

10.9. Вести работу совместно с районным комитетом Профсоюза по детскому оздоровительному отдыху детей работников учреждения, обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на санаторное лечение в районный комитет Профсоюза.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжелого материального положения.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Заключительные положения.**

11.1 Настоящий коллективный договор действует со дня подписания сроком на три года.

Стороны договорились, что:

11.2. Совместно организуют проведение мероприятий, направленных на выполнение обязательств, взятых на себя сторонами настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

11.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

11.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

11.12. Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.13. Рассматривают в установленном действующим законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.14. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

11.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.16. Для рассмотрения вопросов, возникающих в процессе реализации договора, создается комиссия в составе 4 человек, в том числе:

от работодателя:

1. Меньщикова Наталья Ивановна
2. Шукаева Ирина Андреевна

от первичной профсоюзной организации:

1. Буталова Татьяна Леонидовна
2. Шуклепова Наталья Михайловна

11.17. Комиссия рассматривает возникающие в ходе выполнения коллективного договора коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством в пятидневный срок.

11.18. Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении (в соответствии с законодательством о труде).

11.19. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор МОУ СОШ № 16



(роспись)

Меньщикова Наталья Ивановна

(Ф.И.О. полностью)

« 18 » декабря 2012 г.

МП



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



(роспись)

Буталова Татьяна Леонидовна

(Ф.И.О. полностью)

« 18 » декабря 2012 г.

МП



Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда

Пронумеровано

на *82*

Подпись



Пронумеровано,  
пронумеровано,

на

82-х листах

(восемьдесят два)

Директор  
МОУ СОШ № 16

Н.И. Меньщикова



подпись

ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда  
«25» сентября 2013 г.  
номер в журнале регистрации 24  
Ответственный за регистрацию

*Иванова*



# Изменения и дополнения к Коллективному договору

муниципального образовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 16

Краснооктябрьского района г. Волгограда

Утверждены общим  
собранием работников  
« 30 » 09 2013 г.

Директор МОУ СОШ № 16  
/Меньщикова Наталья Ивановна /

« 30 » 09 2013 г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 16

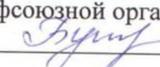
*Буталова* Буталова Татьяна Леонидовна/

« 30 » 09 2013 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ к Коллективному договору.

1. Приложение № 2 «Стимулирующие выплаты работникам МОУ СОШ № 16» к «Положению об оплате труда работников МОУ СОШ № 16» (Приложение № 2 к КД) читать в новой редакции (прилагается).
2. Данные изменения действуют с 01.09.2013 г.

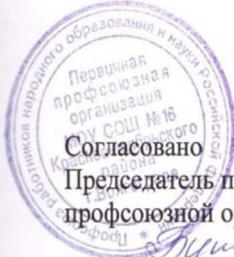
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 (Т.Л. Буталова)

« 30 » 08 2013 г.

Директор МОУ СОШ № 16  
 (Н.И. Меньщикова)

« 30 » 08 2013 г.





Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
(Т.Л.Буталова)

« 30 » 08 2013 г.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников МОУ СОШ № 16



Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 16  
(Н.И.Меньщикова)

« 30 » 08 2013 г.

### Стимулирующие выплаты работникам МОУ СОШ № 16

#### I. Общие стимулирующие выплаты работникам ОУ:

1.	Надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам: при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях от 3 лет	2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 4 лет	3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 5 лет	4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 6 лет	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 7 лет	6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 8 лет	7 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 9 лет	8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 10 лет	9% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 11 до 12 лет	10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 13 до 14 лет	11 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 15 до 16 лет	12 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 17 до 18 лет	13 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
от 19 до 20 лет	14 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.	

	от 21 до 22 лет	15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 23 до 24 лет	16 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 25 до 26 лет	17 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 27 до 28 лет	18 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 29 до 30 лет	19 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
	от 30 лет и более	20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
2.	Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений. при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 3 лет	2 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 4 лет	3 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 5 лет	4 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 6 лет	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 7 лет	6 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 8 лет	7 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 9 лет	8 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
	от 10 лет	9 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
3.	Директору, заместителям директора, педагогическим работникам за наличие отраслевых наград	10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, за каждые пять лет непрерывного трудового стажа
4.	Заведующим библиотек, библиотекарям	10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, за каждые пять лет непрерывного трудового стажа

5.	<p>Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- интенсивность и напряженность работы, не связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;</li> <li>- особый режим работы;</li> <li>- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программах;</li> <li>- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;</li> <li>- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);</li> <li>- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;</li> <li>- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.</li> </ul>	<p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.</p>
6.	<p>Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессионализм и оперативность в решении вопросов;</li> <li>- отсутствие претензий к результатам выполнения работ;</li> <li>- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.</li> </ul>	<p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>30 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.</p>
7.	<p>Доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственным за организацию внеурочной деятельности обучающихся в условиях школы при переходе на ФГОС за:</li> <li>реализацию комплексных образовательных программ,</li> <li>реализацию тематических образовательных программ;</li> <li>-тьютерам школы полного дня за:</li> </ul>	<p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p>

	<p>диагностическую деятельность,</p> <p>проектировочную деятельность,</p> <p>аналитически-коррекционную деятельность,</p> <p>реализационную деятельность;</p> <p>- ответственным за организацию питания обучающихся;</p> <p>- исполняющим обязанности общественного инспектора по охране прав детства;</p> <p>- председателю профсоюзного комитета;</p> <p>- ответственному за обеспечение охраны труда образовательного учреждения;</p> <p>- ответственному за предупреждение травматизма обучающихся и работников;</p> <p>- ответственным за работу с фондом социального, медицинского и пенсионного страхования.</p>	<p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;</p>
8.	Педагогическим работникам за руководство школьным методическим объединением	5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
9.	Педагогическим работникам за работу в психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях (если это не входит в их должностные обязанности)	10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
10	Социальному педагогу за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей и обучающимися, находящимися в социально опасном положении	20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

## II. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МОУ СОШ № 16

### 1. Инвариантная часть

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

Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты	данный показатель проявляется полно и наглядно,

	компетентность педагога не сформирована	проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся (за анализируемый период)	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	1	2
4. Признание обучающимися и их родителями (законными представителями) профессионализма учителя. Высокий рейтинг педагогического работника по результатам опросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений	0	-	2
6. Организация просветительно-воспитательной работы с обучающимися, направленной на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучаю-	0	1	2

щихся, подготовка к рейтинговым соревнованиям различного уровня)			
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
10. Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся	0	1	2
11. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	-	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, вебинарах, онлайн-конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей; с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения обучающегося к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к занятиям в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных	0	1	2

месячников); привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении			
19. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	0	-	2
22. Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	-	2
23. Выступления педагогического работника на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	-	2
24. Демонстрация педагогическим работником своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	-	2
			<b>Итого не более 50 баллов</b>

или

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

Блок компетентностей педагога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Методы оценки компетентности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад:	Тестирование учителя по 100 балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по	Среднее арифметическое

	видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ	региональных, российских, международных.		100 балльной шкале (но не менее 60 баллов) Действителен в течение 3 лет	кое
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы	Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам Для учета результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету, либо при-	

				нимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года	
ИКТ-компетентность	Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности	Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернет	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 1 года	до 3 баллов
Правовая компетентность	Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач	Знание нормативных правовых документов в сфере образования	Тестирование	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 3 лет	до 3 баллов
Социально-личностная компетентность	Способность использовать личный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень проявления творческого потенциала в решении профессиональных задач	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-х балльная шкала) Действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

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

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

## 2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательного учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику

		индивидуальных достижений обучающихся	развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2
2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
3. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
4. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации обучающихся (по результатам исследования)	0	-	2
5. Повышение квалификации педагогического работника по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий.	0	-	2
6. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
7. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья)	0	1	2
8. Организация деятельности	0	1	2

обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально-значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)			
9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
10. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	1	2
11. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
12. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	0	1	2
13. Участие в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования	0	1	2
14. Работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	-	2
15. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных)	0	0	2
<b>Итого не более 30 баллов</b>			

**III. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогу-психологу МОУ СОШ № 16**

N	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный	данный	данный

				показа- тель не проявля- ется, данная компе- тентность педагога- психолога не сфор- мирована	показатель проявляется неполно и эпизодичес- ки, результа- ты проявле- ния данной компетентнос- ти недоста- точно эффективны, чтобы можно было просле- дить положи- тельную ди- намику раз- вития индии- видуальных достижений обучающихся	показа- тель по- является полно и наглядно, результата- ты прояв- ления данной компе- тентности достаточ- но эффек- тивны, чтобы можно было про- следить по- ложительную динамику развития индиви- дуальных достиже- ний обучаю- щихся
1.	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного	0	1	2

учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)			
3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей))	0	1	2
4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекцион-	0	1	2

<p>но-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия педагога-психолога с обучающимся (анкетирование)</p>			
<p>5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)</p>	0	1	2
<p>6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психо-</p>	0	1	2

			логической работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)			
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для	0	1	2

			поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)			
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	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 направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в</p>	<p>11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни</p> <p>12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагности-</p>	0	1	2

том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	ки. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)			
	13. Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
	14. Организация кружков социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными	0	1	2

			требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательному учреждению; сделать образовательное учреждение инвестиционно привлека-	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога	0	1	2

		тельным	на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе			
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2

культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	21. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
	22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
	23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
	24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем	0	1	2

			обучающего (итоговая диагностика)			
6	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			29. Выступ-	0	1	2

ления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях			
30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	2
31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты,	0	1	2

			журналы)			
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России, зарубежья	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-ме-	0	1	2

			<p>тодических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.</p>			
			<p>40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении</p>	0	1	2
9	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	<p>41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ</p>	0	1	2
			<p>42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей</p>	0	1	2

<p>обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями</p>			
<p>43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)</p>	0	1	2
<p>44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)</p>	0	1	2

			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечивает наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения	0	1	2

направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (работа волонтерских групп)			
48. 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
49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогичес	0	1	2

			ких работников образовательного учреждения)			
			50. Участие в работе школьной службы примирения. "Медиация"	0	1	2

**IV. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальному педагогу МОУ СОШ № 16**

N п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность социального педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
1.	Направления, формы и методы	Глубокое знание теор-	1. Ведение необходи-	0	1	2

организации социально-педагогического сопровождения обучающихся	ретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	мой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета			
		2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	0	1	2
		3. Признание профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным уч-	0	1	2

		реждением социологических исследований (фокус-группы обучающихся и родителей (законных представителей))			
		4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися социально-педагогической работы. Оценка взаимодействия социального педагога с обучающимися (анкетирование)	0	1	2
		5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогами работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с другими педагогичес	0	1	2

		кими работниками (анкетирование)			
		6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с родителями (законными представителями) (анкетирование)	0	1	2
		7. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально	0	1	2

			неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)			
2.	Информационная основа деятельности	Современный уровень организации социально педагогического сопровождения обучающихся вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	8. Использование в работе социального педагога современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимися дополнительной информации для решения задач личного и социального развития (на основе	0	1	2

			аспектного анализа проводимой работы)			
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2
3.	Объектно-ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды.	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениям и проектирования образовательной среды.	11. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ	0	1	2

			(итоговая диагностика).			
			13. Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении) и взрослых (проектная деятельность, волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.).	0	1	2
			14. Организация кружков, секций социально-педагогической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 100/13/03-02-01/01/13/0000000)).	0	1	2

			вания и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
			15. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью.	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательному учреждению; сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы) 17. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательного учреж-	0	1	2

			дения, отраженные в публичном докладе			
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общест-венности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	20. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных	0	1	2

			ной программы для элективного курса, факультатива.			
			22. Наличие персонально разработанной программы для социально-педагогического кружка, секции (составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба, клуба опекунов и т.д. (составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей	0	1	2

			(письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическим и возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем	0	1	2

			разных категорий обучающихся (итоговая диагностика)			
6	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	25. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных объединениях: мето-	0	1	2

			дическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)			
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мероприятий	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной	0	1	2

			деятельности.			
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях муниципального уровня	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление	37. Работа над собственным социально-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образователь-	0	1	2

		реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	ного учреждения			
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	2
9	Субъект – субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	41. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (закон-	0	1	2

			ных представителей) и других педагогических работников			
			42. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.).	0	1	2
			43. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отноше-	0	1	2

ний в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)			
44. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	0	1	2
45. Гармонизация взаимодействия в системе "педагог - обучающийся" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использова-			

			ние других форм взаимодействия с педагогами)			
			46. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в организации и работе детских служб примирения и др.)	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечивает наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образователь-	47. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов	0	1	2
			48. Социально-педагогическое сопровождение работы образова-	0	1	2

		ного процесса	тельного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся			
			49. Позитивная динамика изменения ценностного отношения обучающихся к своему здоровью в результате целенаправленных и систематических занятий социального педагога с ними по особым программам	0	1	2
			50. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2

**V. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителю-логопеду МОУ СОШ № 16**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
				Данный	Данный	Данный

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

возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)			
	3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам	0	1	2
	4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающей работы. Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
	5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками консультативно-просветительской и методической работы (семинары, консультации). Оценка	0	1	2

			взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с другими специалистами			
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) консультативно-просветительской работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с родителями (законными представителями)	0	1	2
2.	Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающихся	Новый уровень организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.).	0	1	2
			8. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно	Обеспечение	9. Разработка и	0	1	2

	ориентированная компетентность учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося			
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.)	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно-	Активное	14. Оказание	0	1	2

	ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	консультативно-методической помощи родителям (законных представителей) обучающихся			
15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения			0	1	2	
16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности			0	1	2	
17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в СМИ			0	1	2	
5.	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	18. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
19. Умение построить индивидуальный коррек-			0	1	2	

			ционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности			
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в специальных коррекционных классах VII вида	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2

			24. Презентация образовательных программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентностного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			27. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий.	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за	0	1	2

		предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	анализируемый период)			
			29. Руководство методическими объединениями разного уровня	0	1	2
			30. Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня (в образовательном учреждении, муниципального района (городского округа))	0	1	2
			31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2
			32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий	0	1	2
			34. Размещение авторских материалов в сети интернет и т.п.	0	1	2
			35. Участие в проектах (опытно-экспе-	0	1	2

			риментальной работе), реализуемой образовательным учреждением			
			36. Система самообразования	0	1	2
			37. Публикации в региональных специализированных изданиях	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях	0	1	2
			39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			40. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативная компетентность учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	41. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			42. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
			43. Авторские методические разработки	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно-развивающего	0	1	2

			процесса			
10.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников	0	1	2
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспи-	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потреб-	0	1	2

		танников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления	ностями в коррекционно-развивающем процессе			
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

Разработала директор МОУ СОШ № 16

Н.И.Меньщикова

Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики

администрации Ватсон 16554

Прошнуровано, пронумеровано

на 60 (шестьдесят)

Подпись: *Н.И. Меншикова*



Прошнуровано,  
пронумеровано,  
скреплено печатью

на 60 листах  
(шестьдесят)



Директор  
МОУ СОШ № 16  
Н.И. Меншикова