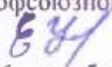


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.Л. Ульянова  
« 06 » декабря 2021 г.

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

приказом МОУ Лицея № 2  
от « 06 » декабря 2021 г. № 375  
Директор МОУ Лицея № 2  
А.А. Финагин  
« 06 » декабря 2021 г.



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Лицея № 2 Краснооктябрьского района Волгограда»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицея № 2 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МОУ Лицей № 2, , приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области", Законом Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях", постановлением Правительства Волгоградской области от 21 мая 2014 г. № 265-п "О мерах по реализации Закона Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях" (далее именуется - постановление Правительства Волгоградской области № 265-п), на основании постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», постановление администрации Волгоградской области от 12.08.2019 № 386-П «О внесении изменения в постановление Правительства Волгоградской области от 21 мая 2014 г. № 265-п "О мерах по реализации Закона Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях",приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда», приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол №11, утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по

образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области», решение Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 г. N20/366 "О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в редакции на 06.03.2013)

1.2. Настоящее положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей № 2 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее — лицей) и устанавливает:

1.2.1. размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников лицея по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

1.2.2. размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) по ПКГ и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам лицея;

1.2.3. размеры минимальных окладов по должностям, не включенных в ПКГ;

1.2.4. особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников лицея, порядок исчисления им заработной платы;

1.2.5. порядок и условия почасовой оплаты труда;

1.2.6. выплаты компенсационного характера;

1.2.7. выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

1.2.8. другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенного распорядителем бюджетных средств Волгограда, в том числе объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

1.6. Заработная плата работника лицея предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ и не включенных в ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы об индексации окладов.

1.8. Оплата труда работников лицея производится на основании трудовых договоров между работодателем и работниками и дополнительных соглашений к ним, приказов лицея.

1.9. Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения и действует до его изменения или отмены.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников лицея за исключением руководителя, заместителей руководителя**

2.1. Система оплаты труда работников лицея включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам лицея устанавливаются руководителем по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников образовательного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы..

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников лицея за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, определяются путем суммирования размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по соответствующей ПКГ и не включенных в ПКГ и размеров повышения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

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

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

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников лицея.

2.4. Оплата труда педагогических работников лицея устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре, с учетом приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников лица устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников лица больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.10. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по ПКГ работников лица устанавливаются в следующих размерах:

	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Минимальный размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1.	1 квалификационный уровень: Вожатый; секретарь учебной части	6739
2.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
2.1.	1 квалификационный уровень:	7844
2.2.	2 квалификационный уровень:	8951
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень:	10856
3.2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	10980
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11230
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	11605
4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	

4.1.	1 квалификационный уровень:	10390
4.2.	2 квалификационный уровень:	10858
4.3.	3 квалификационный уровень:	11232
5.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
5.1.	1 квалификационный уровень: секретарь	6739
5.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7442
6.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
6.1.	1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя;	7844
6.2.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	8449
6.3.	3 квалификационный уровень:	8649
6.4.	4 квалификационный уровень:	8951
6.5.	5 квалификационный уровень:	9547
7.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
7.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по закупкам	8951
7.2.	2 квалификационный уровень:	9152
7.3.	3 квалификационный уровень:	9554
7.4.	4 квалификационный уровень:	9554
7.5.	5 квалификационный уровень:	9856
8.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
8.1.	1 квалификационный уровень:	11163
8.2.	2 квалификационный уровень:	12270
8.3.	3 квалификационный уровень:	13375
9.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	
9.1.	1 квалификационный уровень: Уборщик служебных помещений; дворник; сторож; слесарь-сантехник; электрик; рабочий по ремонту и обслуживанию здания	6240
9.2.	2 квалификационный уровень:	7341
10.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
10.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих	7844
10.2.	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих	8449

10.3.	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих	8649
10.4.	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих	8951
13.1.	1 квалификационный уровень: костюмер, осветитель	7391
14.	ПКГ должностей работников культуры среднего звена:	8045
15.	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
	библиотекарь	8331

2.11. К окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) по соответствующим ПКГ работникам лица устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,29 от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по соответствующей ПКГ;
- первая квалификационная категория – 0,15 от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по соответствующей ПКГ.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Волгоградской области.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Дополнительно повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,1 следующим категориям работников лица:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- имеющим другие почетные звания - «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а для педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.13. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе в размере 0,04 от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по ПКГ устанавливается педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) за преподавание следующих предметов:

- математика 5 А, 5Б, 5В, 5Г, 5Д, 6А, 6Б, 6В, 6Г, 7А, 7Б, 7В, 7Г, 8А, 8Б, 8Г, 9А, 9Б, 10А, 10Б, 11А, 11Б;
- русский язык – 10В;
- информатика 10А, 10Б, 11 Б;
- физика 10А, 10Б, 11А, 11Б;
- английский язык 10В, 11В;
- немецкий язык 8В, 9В;
- обществознание 11В;
- химия 10Б, 11Б;
- биология 10Б, 11Б;
- право 10В;
- история 10В.

Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам лица за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по ПКГ.

2.14. К окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников лицея применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- педагогической (преподавательской) работы специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений, привлекаемых для проведения отдельных лекций, циклов лекций, учебных занятий в объеме до 1500 часов в год.

2.16. При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников лицея размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6, а затем на 12.

Если занятия в конкретной группе класса проводит замещающий педагогический работник, и это занятие проводится совместно с основной нагрузкой педагога, то для расчета размера оплаты за один час такой работы применяется коэффициент уплотненности, равный 0,5 и равный 1 в остальных случаях.

2.17. При оплате педагогической (преподавательской) работы специалистов, привлекаемых для проведения отдельных лекций, циклов лекций, учебных занятий в объеме до 1500 часов в год, устанавливаются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук, лиц, имеющих звание «Народный» – 0,12 от ставки по ПКГ;
- для доцента, кандидата наук, лиц, имеющих звание «Заслуженный» – 0,10 от ставки по ПКГ;
- для преподавателей, не имеющих ученую степень - 0,05 от ставки по ПКГ.

2.18. За время работы в период осенних, зимних, весенних, и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

### **3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

3.1. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя лицея определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), заключенном между Краснооктябрьским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и руководителем, локальным нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Должностной оклад устанавливается в на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда»

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителя лицея определяются на основании Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 05.07.2021 № 378 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

3.3. Должностной оклад руководителя лицея устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

3.4. Должностные оклады заместителей директора по УВР устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя лицея.

3.5. Должностной оклад заместителя директора по ВР устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя лицея.

3.6. Должностной оклад заместителя директора по экономике устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя лицея.

3.7. С учетом условий труда руководителю лицея устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

3.8. С учетом условий труда руководителю лицея, заместителю директора по экономике устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5,6 настоящего положения.

3.9. Премирование руководителя лицея (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности

образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы лица по распоряжению Краснооктябрьского территориального управления департамента по образованию Волгограда в пределах части фонда оплаты труда учреждения по категории работников, к которой относятся руководители.

3.10. Размеры резервируемых средств на премирование руководителя лица, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю лица устанавливаются с учетом положений Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям» с учетом приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2014 № 513 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 №383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

3.11. Премирование заместителей руководителя лица осуществляется в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

#### 4. Порядок и условия установления работникам лица выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

- выплаты педагогическим работникам лица за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников лица пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки. Размер доплаты может устанавливаться как в процентном выражении от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, так и в абсолютной величине.

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

4.2.1. при работе в ночное время каждый час работы с 22:00 до 6:00 оплачивается в повышенном на 20% размере.

4.2.2. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом: выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и другие виды работ; а также доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности (исполнение функций председателя профсоюзного комитета, организация питания, исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства, выполнение функций педагога-наставника и пр.).

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами лица с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Перечень дополнительных выплат руководителю лица, заместителям руководителя, педагогическим работникам лица

№	Перечень работ	Размер выплат
1.	Педагогическим работникам лица за проверку тетрадей и письменных работ учащихся по предметам: - русский язык и математика в 1-4 классах - русский язык и литература в 5-11 классах - родной язык и родная литература в 3- 9 классах - математика (алгебра, геометрия) в 5-11 классах - иностранный язык, химия, физика - биология, география, история, обществознание	14% 14% 14% 14% 9% 4% (от должностного оклада пропорционально учебной нагрузке по предмету)
2.	Педагогическим работникам лица	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– за заведование учебным кабинетом,</li> <li>– за заведование кабинетом информатики, учебными мастерскими, спортивным залом, многофункциональной спортивной площадкой, залом ритмики, музейной комнатой, читальным залом, приусадебным участком</li> </ul>	4% 7% (от ставки заработной платы по ПКГ)
3.	Педагогическим работникам лица за выполнение обязанностей классного руководителя	17% (от ставки заработной платы по ПКГ учителя с компенсацией на ОКП*) пропорционально нормативной наполняемости класса
4.	Педагогическим работникам лица - за дополнительную подготовку обучающихся к защите индивидуальных проектов	77% (от ставки заработной платы по ПКГ)
5.	Педагогическим работникам за 1 час внеурочной деятельности	5,5% (от ставки заработной платы по ПКГ педагога дополнительного образования)
6.	Педагогическим работникам лица за выполнение работ по ГО и ЧС	8%(от ставки заработной платы по ПКГ)
7.	Педагогическим работникам лица за выполнение работ по воинскому учету	8% (от ставки заработной платы по ПКГ)
8.	Педагогическим работникам лица за организацию работы и ведение документации по педагогическому совету	10% (от ставки заработной платы по ПКГ)
9.	Педагогическим работникам лица за дополнительную подготовку обучающихся к сдаче государственной итоговой аттестации: - русский язык в 9, 11 классах;- математика в 9, 11 классах	2,5% (от ставки заработной платы по ПКГ)
10.	Педагогическим работникам лица за курирование вопроса организации питания учащихся	12% (от ставки заработной платы по ПКГ)
11.	Педагогическим работникам лица за исполнение функций общественного инспектора по охране прав детства	10% (от ставки заработной платы по ПКГ)
12.	Педагогическим работникам за наставничество	26% (от ставки заработной платы по ПКГ)
13.	Педагогическим работникам за корректуру материалов для официального сайта лица	10% (от ставки заработной платы по ПКГ)
14.	Педагогическим работникам лица за курирование вопроса организации и ведения документации по государственной итоговой аттестации:	25% (от ставки заработной платы по ПКГ)
15.	Педагогическим работникам, привлекаемым для работы в ППЭ для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования	Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднemesячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
16.	Директору за организацию работы по оказанию платных образовательных услуг (при наличии групп)	10 % от суммы средств, направленных на оплату труда, за счет средств от приносящей доход деятельности

Доплаты назначаются приказом руководителя лица на определенный период и выплачиваются в указанном периоде ежемесячно из фонда оплаты труда работников лица.

## **5. Порядок и условия установления работникам лицея выплат стимулирующего характера**

5.1. В лицее устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 5.1.1. педагогическим работникам (учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителю-логопеду), директору и заместителям директора:
- выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, устанавливаемые в соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников;
  - за стаж (учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителю-логопеду);
  - премиальные выплаты по итогам работы.
- 5.1.2. работникам лицея, не указанным в п. 5.1.1.:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - за стаж
  - премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, устанавливаемые в соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников лицея, осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам лицея (учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду и другим категориям педагогических работников лицея согласно штатному расписанию) находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам лицея (учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду и другим категориям педагогических работников лицея согласно штатному расписанию) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам лицея по основной занимаемой должности, указанным в п. 5.1.2, за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя лицея на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

5.3.1. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа лицея:

- педагогу-организатору - 2216,00 рублей;
- педагогу-библиотекаря – 1170,50 рублей;
- тьютору – 5852,50 рублей;

5.3.2. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам за особый режим работы и за оперативное выполнение дополнительных задач:

- заместителю директора по экономике – 7 600,00 рублей;
- бухгалтеру – 8 150,00 рублей;
- заместителю директора по экономике – 7 600,00 рублей;
- заведующему хозяйством – 3 3760.00 рублей;
- инженеру – 5 300,00 рублей;
- инженеру-энергетику – 1481.00 рублей;
- рабочему по обслуживанию помещений – 9 300,00 рублей;
- специалисту по закупкам – 8 150,00 рублей;
- слесарю-сантехнику – 9 300,00 рублей;
- сторожу – 3 500,00 рублей;

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работнику лицея по основной занимаемой деятельности и устанавливаются следующие выплаты:

- 5.4.1. надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам лицея, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителю и его заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время по основной занимаемой деятельности (выполненный объем работ).

5.4.2. надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом руководителя лица с учетом:

- профессионализма и оперативности в решении;
- отсутствия претензий к результатам выполнения;
- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя лица на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Размеры выплат за качество выполняемых работ работникам лица за отсутствием претензий к результатам выполнения работ:

- педагогу-организатору - 5 096,00 рублей;
- тьютору – 3 522,00 рублей
- бухгалтеру – 7 500,00 рублей;
- дворнику – 3 290,00 рублей;
- инженеру – 4 700,00 рублей;
- лаборанту – 2 270,00 рублей;
- специалисту по закупкам – 7 500,00 рублей;
- уборщику служебных помещений – 3 600,00 рублей;

5.5. К выплатам за стаж относятся:

- надбавка за педагогический стаж по основной должности, устанавливаемая педагогическим работникам лица;
- надбавка за стаж по основной должности, устанавливаемая прочим работникам лица.

5.5.1. Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам лица:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 1% от должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 2% от должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 3% от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 20 лет - 4% от должностного оклада.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5.2. Размеры надбавок за стаж, устанавливаемых прочим работникам лица:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет - 5% от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - 10% от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет - 15% от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет - 20% от должностного оклада.

5.6. Премирование работников лица осуществляется в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю лица, заместителям руководителя, педагогам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, иным педагогическим работникам**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников лица за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам лица (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от показателей проявления компетентности педагогического работника. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

6.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам лица состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

$$СВ_{пр} = ОН_{пр} + ПН_{пр}, \text{ где}$$

- $СВ_{пр}$  – выплата стимулирующего характера педагогического работника;
- $ОН_{пр}$  – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;
- $ПН_{пр}$  – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при  $ПН_{пр} < 0$  принимается  $ПН_{пр} = 0$ ).

На выплату основных стимулирующих надбавок направляется не менее 75% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

6.4. Показатели проявления компетентности педагогических работников для определения размера стимулирующей надбавки определяются в баллах в зависимости от показателей эффективности деятельности педагогического работника за предыдущий учебный год, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником, доли тарифицированной учебной нагрузки работника либо ставки рабочего времени,

доли от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по общеобразовательному учреждению.

$$ПК_{пр} = ПЭ_{пр} \cdot ТН_{пр} \cdot СН, \text{ где}$$

- $ПК_{пр}$  – показатель проявления компетентности педагогического работника, выраженный в баллах;
- $ПЭ_{пр}$  – сумма показателей эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в баллах;
- $ТН_{пр}$  – доля тарифицированной учебной нагрузки либо ставки рабочего времени ( $ТН_{пр} \leq 1$ );
- $СН$  – средняя доля от нормативной наполняемости классов по образовательному учреждению ( $СН \leq 1$ ).

6.5. Размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника рассчитывается исходя из суммы показателей проявления компетентности педагогического работника, определенной в соответствии с приложениями 1-4 настоящего Положения, и цены 1 балла, определенной для лиц по категориям педагогических работников (педагогические работники, принимающие непосредственное участие в предоставлении образовательных услуг, и иные педагогические работники).

$$ОН_{пр} = ПК_{пр} \cdot ЦБ, \text{ где}$$

- $ОН_{пр}$  – размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника;
- $ПК_{пр}$  – показатель проявления компетентности педагогического работника, определенный в соответствии с приложениями 1-4 настоящего Положения;
- $ЦБ$  – цена 1 балла.

Цена 1 балла рассчитывается исходя из суммы средств, предусмотренных лицеем на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, и суммы показателей проявления компетентности всех педагогических работников

$$ЦБ = ОС_{пр} / \sum(ПК_{пр})$$

- $ЦБ$  – цена 1 балла;
- $ОС_{пр}$  – объем средств, предусмотренный лицеем на выплаты основной стимулирующей надбавки педагогическим работникам;
- $\sum(ПК_{пр})$  – сумма показателей проявления компетентности всех педагогических работников.

6.6. Размер персональной стимулирующей надбавки педагогического работника рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам учреждения, пропорционально показателям проявления компетентности педагогических работников, превышающим на 3 и более балла средние показатели проявления компетентности педагогических работников по образовательному учреждению.

$$ПН_{пр} = (ПК_{пр} - (3+P)) \times \text{ФОТ}_{\text{пн}} / \sum(ПК_{пр} - (3+P))$$

- $ПН_{пр}$  – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;
- $ПК_{пр}$  – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;
- $P$  – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по лицеем;
- $\text{ФОТ}_{\text{пн}}$  – средства, предусмотренные на персональные стимулирующие выплаты педагогическим работникам лицеем;

6.7. Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам лицеем в течение года производится исключительно в следующих случаях:

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

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя лицеем (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), работающим на ставку, состоит из основной стимулирующей надбавки.

6.9. Величина выплат стимулирующего характера заместителям руководителя лицеем (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), работающим на ставку, зависит от результативности и качества труда (средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса), проявленных за предыдущий учебный год.

6.10. Основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя лицеем определяется по формуле:

$$ОН_{зр} = K_{пв} \cdot (P \cdot C_{\text{пн}} \cdot Y_p \cdot Y_{пр}) \cdot O_{зр} / Z_p, \text{ где}$$

- $ОН_{зр}$  – основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя;
- $P$  – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по лицеем;
- $C_{\text{пн}}$  – средняя доля от нормативной наполняемости классов по лицеем ( $C_{\text{пн}} \leq 1$ );
- $Y_p$  – степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого лицеем образования (в %);
- $Y_{пр}$  – степень удовлетворенности педагогических работников лицеем организацией образовательного процесса (в %);
- $Z_p$  – количество заместителей руководителя лицеем;
- $O_{зр}$  – оклад заместителя руководителя лицеем;
- $K_{пв}$  – повышающий коэффициент заместителям руководителя лицеем.

$K_{пв}$  устанавливается руководителем лицеем самостоятельно и может иметь значение от 0 до 6.

6.11. Для определения степени удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемого лицеем образования членами Совета лица проводится анонимное анкетирование родителей (законных представителей) учащихся (из расчета выборки не менее 30%). Подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору лица для определения размеров стимулирующих выплат работникам лица.

6.12. Для определения степени удовлетворенности педагогических работников лица организацией образовательного процесса членами профсоюзного комитета лица проводится анонимное анкетирование педагогических работников общеобразовательного учреждения, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%). Подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору лица для определения размеров стимулирующих выплат работникам лица.

6.13. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя лица (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

6.14. Стимулирующие выплаты руководителю лица производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения.

6.15. Решение о размере выплат стимулирующего характера руководителю лица принимается в зависимости от результативности и качества труда на заседании Краснооктябрьского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда 1 раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от результативности и качества труда (на основании публичного отчета, средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса) за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

6.16. Ключевым параметром для определения размера выплат стимулирующего характера педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника за предыдущий учебный год, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности обучающихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников, и показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих специфику деятельности лица.

6.17. Педагогический работник лица:

- самостоятельно готовит документы, характеризующие показатели проявления его компетентностей, эффективности деятельности в соответствии с избранным Перечнем показателей проявления компетентности, эффективности деятельности (приложения 1-4);

- подает в срок, установленный приказом директора лица, личное обращение (заявление) в печатном или электронном виде администрации лица (в рабочие группы) с просьбой рассмотреть его документы, характеризующие его показатели проявления компетентностей, эффективности деятельности (описание результатов деятельности, отражающих достижение показателей проявления компетентностей, эффективности деятельности с приложением подтверждающих документов за прошедший учебный год).

6.18. Вновь принятый педагогический работник лица, работавший в учебном году, непосредственно предшествующем новому учебному году, в ином общеобразовательном учреждении, имеет право не позднее 1 сентября нового учебного года подать личное заявление с просьбой рассмотреть его документы: описание результатов деятельности, отражающих достижение показателей проявления компетентностей, эффективности деятельности, проявленные в прежнем общеобразовательном учреждении, а также на мероприятиях не ниже муниципального уровня (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности обучающихся), с приложением подтверждающих документов за прошедший учебный год. В этом случае оценка показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника за предыдущий учебный год производится с учетом требований настоящего положения и иных локальных актов Лицея.

6.19. Административный совет лица в срок до 26 августа текущего года рассматривает поданные документы и определяет сумму показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженную в процентах. Решение административного совета оформляется протоколом.

6.20. При несогласии работника с определенной суммой показателей проявления его компетентности работник вправе в течение 3-х дней с момента ознакомления с решением Административного совета обратиться в Административный совет за разъяснением и в этот же период (в течение 3х дней) обратиться с письменным заявлением в комиссию МОУ Лицей № 2 по трудовым спорам.

6.21. В случаях обращения работника в Комиссию по трудовым спорам Административный совет лица дает пояснения по принятому решению, пересматривает документы в присутствии работника и выносит соответствующее решение.

6.22. Директор лица согласует решение Административного совета МОУ Лицей №2 с Советом лица. Совет лица (комиссия Совета лица) рассматривает представленные документы в течение не более 3х дней. Решение Совета лица (комиссии Совета лица) оформляется протоколом.

6.23. На основании согласованного решения об установлении суммы показателей проявления компетентности педагогических работников лицея директор лицея издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам лицея в текущем учебном году.

## **7. Условия и порядок установления премиальных выплат работникам лицея**

7.1. Премирование работников лицея осуществляется за счет фонда экономии заработной платы и из внебюджетного фонда в целях стимулирования труда работников, их материальной заинтересованности в применении прогрессивной формы организации труда и повышении качества работы.

7.2. Премиальные выплаты могут осуществляться:

7.2.1. по итогам работы (за месяц, квартал, год);

7.2.2. за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.3. Основанием для премирования по итогам работы являются следующие показатели:

7.3.1. для педагогических работников:

- стабильность и рост качества обучения – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- высокие показатели государственной итоговой аттестации, сдачи единого государственного экзамена – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета, максимальный охват дополнительным образованием) – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лицея – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лицея – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- участие в социальном проектировании, внедрение креативных и инновационных воспитательных технологий – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- результативность профессиональной деятельности: психопрофилактической, развивающей работы с участниками образовательного процесса – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- участие в разработке и реализации творческих проектов социально-педагогической направленности – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с организацией отдыха детей в каникулярный период – до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- внедрение в профессиональную практику актуальных, общественно-значимых программ и технологий – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- содействие оптимизации педагогического взаимодействия между участниками образовательного процесса – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями учащихся – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Лицеи, в общественной жизни Лицея – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный» и др.) – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организацию высокого уровня активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельностью – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- качественное выполнение трудовых обязанностей, не связанных с педагогической деятельностью (выполнение различных ремонтных и уборочных работ в Лицеи) – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием) – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися «группы риска», проведение систематической профилактической работы с семьями – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних– до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лицея – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

#### *7.3.2. для заместителей директора:*

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся – до 100% от должностного оклада;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса – до 100% от должностного оклада;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) – до 100% от должностного оклада;
- сохранение контингента обучающихся – до 50% от должностного оклада;
- высокий уровень, результативность организации предпрофильного и профильного обучения – до 50% от должностного оклада;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников – до 50% от должностного оклада;
- высокий уровень организации работы с кадровым резервом – до 50% от должностного оклада;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 50% от должностного оклада;
- качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди обучающихся, родителей, общественности – до 200% от должностного оклада;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – до 100% от должностного оклада;
- эффективность реализации этапов программы развития образовательного учреждения – до 100% от должностного оклада;
- высокий уровень организации мероприятий по внедрению информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс, управление лицеем – до 100% от должностного оклада;
- выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лицея – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - до 50% от должностного оклада;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков - до 50% от должностного оклада;

#### *7.3.3. для заведующего хозяйством:*

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицея – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ– до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - до 200% от должностного оклада;
- активная работа по сохранению и укреплению материальной базы лицея – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- систематическая и эффективная работа по экономии электрической и тепловой энергии, водных ресурсов – до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - за организацию безаварийной эксплуатации закрепленных объектов – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
  - выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лица – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 7.3.4. для заместителя директора по экономике, бухгалтера, специалиста по закупкам:*
- качественная подготовка экономических расчетов, учетной и отчетной документации – до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - отсутствие претензий со стороны контролирующих органов – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - использование современных программ бухгалтерского учета и единых систем размещения информации – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - реализация мероприятий, направленных на совершенствование экономической деятельности лица, эффективное расходование бюджетных и внебюджетных средств – до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лица – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 7.3.5. для педагога-библиотекаря, библиотекаря:*
- высокая читательская активность обучающихся – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - систематическое проведение мероприятий, направленных на пропаганду чтения как формы культурного досуга, популяризацию детской и юношеской книги – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - участие в общешкольных и районных мероприятиях, проведение недели юношеской книги – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - систематическое оформление тематических выставок – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие фонда литературы и учебных пособий – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - активное использование информационных технологий в работе библиотеки – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лица – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе, библиотечных уроков – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 7.3.6. для младшего обслуживающего персонала:*
- качественное проведение генеральных уборок – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству - до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное ведение делопроизводства- до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - безаварийная эксплуатация закрепленных технических средств и объектов (школьного автобуса, сантехнического и электрического оборудования, зданий, сооружений) – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
  - выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лица – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - качественное выполнение порученной работы по охране вверенных объектов – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 7.3.7. для учебно-вспомогательного персонала*

- результативность работы с документацией с применением средств организационной и вычислительной техники – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качество документационного обеспечения работы лица, бесперебойное его прохождение – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное и своевременное ведение документации в соответствии с требованиями нормативных документов – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- содержание в надлежащем порядке демонстрационного, технического, лабораторного, компьютерного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественный и своевременный контроль исполнения работниками изданных приказов и распоряжений, а также сроков их исполнения – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью лица – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественный надзор за системой охраны труда среди обучающихся – до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественный надзор за системой охраны труда среди работников организации – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- качественный контроль по безаварийной эксплуатации состояния зданий, сооружений, оборудования, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и обучающихся – до 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.4. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ могут выплачиваться работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ в размере до 500% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, проведение ремонтных работ.

7.5. К юбилейным датам, государственным и профессиональным праздникам, а также по итогам учебного и календарного года работникам могут выплачиваться разовые премии в размере до 500% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

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

7.7. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются администрацией лица по представлению заместителей директора по направлениям, заведующего хозяйством.

7.8. Общий размер премирования работников за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от качества и интенсивности выполняемой работы, устанавливается приказом директора лица по согласованию с профсоюзным комитетом лица в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых лицом на оплату труда работников.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в размере не более одного должностного оклада с приложением подтверждающих документов в случаях:

- тяжелого материального положения семьи;
- длительного дорогостоящего лечения (амбулаторного и стационарного) работника;
- требующих значительных единовременных затрат (смерть близких родственников, свадьба, рождение ребенка).

8.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом руководителя лица с учетом мнения профсоюзного комитета лица за счет экономии фонда оплаты труда.

8.3. Педагогическим работникам гимназии, отнесенным к категории молодых специалистов, выплачивается надбавка в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 N 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»

Положение разработал:  
Главный бухгалтер

Беликова Н.Н.

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам лицея, непосредственно осуществляющим образовательный процесс  
(новая редакция)**

**1. Инвариантная часть**

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

Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	0	1-3	4-6
2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период).	0	2	4
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	2	4
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	3
5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	1	3
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	2	4
10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	2	4
11. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
12. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	3	6
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе и инновационной (за анализируемый период)	0	2	4
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)	0	-	2
	<b>Итого не более 50 баллов</b>		

**ИЛИ**

**Альтернативные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников  
(процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения**

**квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия последипломного образования»  
по желанию педагога**

Блок компетентностей, эффективности деятельности педагога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Методы оценки компетентности, эффективности деятельности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность, эффективность деятельности	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных	Тестирование учителя по 100-балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100-балльной шкале (но не менее 60 баллов) действителен в течение 3 лет	Среднее арифметическое
		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 принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года	
ИКТ-компетентность, эффективность деятельности	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, Интернетом	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-балльная шкала) Действителен в течение 1 года	до 3 баллов
Правовая компетентность, эффективность деятельности	Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач	Знание нормативных правовых документов в сфере образования	Тестирование	Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов
Социально-личностная компетентность, эффективность деятельности	Способность использовать личностный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

		проявления творческого потенциала в решении профессиональных задач			
--	--	--	--	--	--

Сертификат профессиональных достижений педагогического работника принимается администрацией МОУ Лицей № 2 к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, в случае, если средний балл по предмету в МОУ выше, чем по городу, а также государственную итоговую аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20% от числа выпускников, с которыми работал данный учитель.

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

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ):

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

ТБ - тестовый балл;

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

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

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

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

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

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

1. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
2. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	4
3. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.) различного уровня	3
<b>Итого не более 15 баллов</b>	

**2. Вариативная часть**

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательного учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Официально зафиксированные достижения детей в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
2. Качество авторской образовательной программы учебных и элективных курсов, учебных практик, программ дополнительного образования и др. (содержательный аспект)	0	1	2
3. Массовость привлечения обучающихся к участию в олимпиадах и конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период).	0	1	2
4. Обеспечение условий освоения обучающимися позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
5. Степень участия родителей (законных представителей) и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей (законных представителей) в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2

6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет лица среди общественности	0	1	2
7. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи «молодым педагогам»	0	1	2
8. Активное участие в опытно-экспериментальной работе лица	0	1	2
9. Проведение работы в рамках всеобуча (работа по микроучастку и пр.)	0	1	2
10. Организация занятости обучающихся в летнее время (лагерь, обеспечение организации ГИА 9, 11 классов кл. руководителями)	0	2	4
11. Эффективность деятельности классного руководителя	0 1	2 3 4	5 6 7
12. Участие в организации внешних мониторинговых исследований качества знаний учащихся, проводимых на базе ОУ (проверка ВПР, организация итогового сочинения в 11 классах, организация собеседования по русскому языку в 9 классах)	0	-	2
13. Развитие системы платных образовательных услуг в ОУ	0	1	2
14. Участие в реализации ФГОС СОО в роли куратора индивидуального проекта	0	1	2
	<b>Итого, не более 35 баллов</b>		

Приложение разработал:

Заместитель директора по УВР

А.М. Горностаева

**Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам**

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
Направления и методы МОУ 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 учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды		Определены проблемные зоны, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			5. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2

		социально опасном положении)				
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2	
		8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2	
Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2	
		10. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2	
		11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм деятельности с родителями (законными представителями) учащихся	0	1	2	
		12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2	
Владение современным и 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 жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2	
Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	
		15. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2	

		умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	16. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			17. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			18. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			19. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы и др.) различного уровня, кроме образовательного учреждения	0	1	2
			20. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	21. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями			0	1	2	
24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)			0	1	2	
25. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)			0	1	2	
26. Гармонизация детско-родительских			0	1	2	

			отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями			
	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2
			28. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			29. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
			30. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2
			Итого – не более – 60 баллов			

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

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

**2. Вариативная часть**

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. 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
2. Организация кружков социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки	0	1	2

Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	3
4. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	3
6. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	3
7. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	3
8. Активное участие в опытно-экспериментальной работе лица	0	1	2
9. Проведение работы в рамках всеобуча (работа по микроучастку и пр.)	0	1	2
10. Организация занятости обучающихся в каникулярное время (лагерь)	0	1	3
11. Развитие системы платных образовательных услуг в ОУ	0	1	2
	<b>Итого не более 27 баллов</b>		

Приложение разработал:

Заместитель директора по УВР

А.М. Горностаева

**Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителям-логопедам**

№	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности и недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			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).	0	1	2

			Оценка 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 ориентированная компетентность учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	9. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию	0	1	2
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план	0	1	2
4.	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-	14. Оказание консультативно-методической помощи	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе	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 коррекционно-развивающий	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих их расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными	0	1	2
			24. Презентация образовательных программ родителям (законным	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности	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 предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах	0	1	2
			29. Руководство методическими	0	1	2
			30. Участие в психолого-медико-педагогических	0	1	2
			31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на	0	1	2
			32. Выступления на научно-практических и научно-	0	1	2
			33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих	0	1	2
			34. Размещение авторских материалов в сети интернет и	0	1	2

			35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемой	0	1	2
			36. Система самообразования	0	1	2
			37. Публикации в региональных	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях	0	1	2
			39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым	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	0	1	2
			42. Активное участие в опытно-экспериментальной	0	1	2
			43. Авторские методические разработки	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности	0	1	2
10.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников	0	1	2
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательн	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными	0	1	2
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

Приложение разработал:

Заместитель директора по УВР

А.М. Горностаева

**Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам**

**1. Инвариантная часть**

п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
	Направления, формы и методы МОУ социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; 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 социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	0	1	2
			3. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)	0	1	2
	Объект 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	4. 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
			5. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика)	0	1	2
			6. Организация	0	1	2

		средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды	социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)			
	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2
	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	9. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной, региональной, федеральной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм работы с родителями (законными представителями)	0	1	2
			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающимися (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	13. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			14. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2

	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	15. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			16. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			17. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			18. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2
			19. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	0	1	2
			20. Наличие публикаций в специализированных изданиях различного уровня	0	1	2
			21. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	22. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
	Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	23. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников	0	1	2
			24. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.)	0	1	2
			25. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в	0	1	2

			детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)			
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями))	0	1	2
			27. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель-ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)	0	1	2
			28. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в МОУ и работе детских служб примирения и др.)	0	1	2
	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	29. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2
			30. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2
Итого: не более 60 баллов						

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности социального педагога:

1. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
2. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
3. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	4
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 10 баллов

## 2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. 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
2. Организация кружков социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к программам)	0	1	3

дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.12.2006 N 06-1844)			
3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	3
4. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	3
5. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	3
6. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	3
7. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	3
8. Активное участие в опытно-экспериментальной работе лица	0	1	3
9. Проведение работы в рамках всеобуча (работа по микроучастку и пр.)	0	1	2
10. Организация занятости обучающихся в каникулярное время (лагерь)	0	1	3
11. Развитие системы платных образовательных услуг в ОУ	0	1	2
	<b>Итого не более 30 баллов</b>		

Приложение разработал:

Заместитель директора по УВР

А.М. Горностаева